



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y Desempeño pedagógico en docentes
de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide
- Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Cornejo Palacios, Rosario Leticia

Br. Palestini Ruiz, Doris Mary

ASESORA:

Mg. Vásquez Amaral, Sara Fany

SECCIÓN:

Educación

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A mi Creador por brindarme salud y sabiduría
de cada momento de mi vida.

A mi esposo Abel, a mis amores Melany,
Claudia y Mary por ser mi soporte en mis
anhelos de superación.

Doris Mary

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación
con el más grande amor a mis padres,
a César y mis seres queridos.

Rosario Leticia

Agradecimiento

Expresamos nuestro agradecimiento a los que contribuyeron en el desarrollo de esta investigación:

Mi asesora: Mg. Sara Fany Vásquez Amaral, por su acompañamiento en el desarrollo del presente estudio.

A los docentes de las Instituciones Educativas N°60133, I.E.I. N° 405 de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 - Iquitos que pertenecieron a la muestra, por su participación en la investigación.

A los expertos de la maestría en Administración de la Educación, por sus conocimientos impartidos.

Las autoras

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosario Leticia, Cornejo Palacios, con DNI 07339880, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada: "Clima institucional y Desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirá, en aportes a la realidad investigada.

Si se identifica datos falsos, plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

Rosario Leticia Cornejo Palacios
DNI 07339880

Declaratoria de autenticidad

Yo, Doris Mary, Palestini Ruiz, identificada con DNI 05349712 estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada: "Clima institucional y Desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirá, en aportes a la realidad investigada.

Si se identifica datos falsos, plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

Doris Mary, Palestini Ruiz
DNI 05349712

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Clima institucional y Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018”, de acuerdo a lo establecido por el estatuto de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestría en Educación.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras.

INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación.....	vii
INDICE	viii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	13
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis.....	36
1.7. Objetivos.....	36
II. MÉTODO	38
2.1. Variables, operacionalización.....	39
2.2. Población y muestra.....	41
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	41
2.4. Métodos de análisis de datos	42
2.5. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN.....	76
V. CONCLUSIONES.....	78
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	80
Anexo N° 1 Artículo Científico	84
Teorías relacionadas al tema	89

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia.....	99
Anexo N° 03: Cuestionario.....	100
Cuestionario de Clima institucional	100
Anexo 04: Ficha de desempeño pedagógico.....	103

Índice de Tablas

Tabla 1: Organización	44
Tabla N° 2: Compromiso	46
Tabla N° 3: Compromiso	48
Tabla N° 4: Reto	51
Tabla N° 5: Relaciones.....	53
Tabla N° 6: Colaboración	56
Tabla N° 7: Patrones	58
Tabla N° 8: Confrontación	59
Tabla N° 9: Identificación	60
Tabla N° 10: Variable Clima Institucional	62
Tabla N° 11: Planificación	64
Tabla N° 12: Monitoreo y Acompañamiento.....	66
Tabla N° 13: Relación con los demás maestros.....	68
Tabla N° 14: Actualización pedagógica.....	70
Tabla N° 15: Variable Desempeño Pedagógico	72
Tabla N° 16: Relación de Clima Institucional y Desempeño Pedagógico.....	74

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1: Organización	45
Gráfico N° 2: Compromiso.....	46
Gráfico N° 3: Distinción	49
Gráfico N° 4: Reto	51
Gráfico N° 5: Relaciones	54
Gráfico N° 6: Colaboración	57
Gráfico N° 7: Patrones	58
Gráfico N° 8: Identificación.....	60
Gráfico N° 9: Variable Clima Institucional	62
Gráfico N° 10: Preparación de clases	64
Gráfico N° 11: Dictado y acompañamiento a los alumnos.....	67
Gráfico N° 12: Coordinación con otros docentes.....	69
Gráfico N° 13: Capacitación	71
Gráfico N° 14: Variable Desempeño Pedagógico	72
Gráfico N° 15: Relación de Clima Institucional y Desempeño Pedagógico.....	74

RESUMEN

El presente estudio tuvo como hipótesis verificar si existe relación entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 - Iquitos, 2018. El estudio fue de tipo no experimental. La muestra para este estudio estuvo conformado por 17 docentes de las organizaciones pedagógicas del centro poblado Cahuide km 57,5. La técnica utilizada en ambas variables fue la encuesta y como instrumento se utilizaron los cuestionarios con opciones múltiples. Para procesar los datos se usó el paquete estadístico spss versión 21, a través de una matriz que sirvió para ordenar la información en tablas y gráficos.

La sistematización e interpretación de datos se realizó a través de la estadística descriptiva, donde se consideró: frecuencias y porcentaje y la estadística inferencial Tau b de kendall obteniendo 0,946, lo cual indica que existe alta relación de variables.

Para el contraste de la hipótesis se utilizó la prueba estadística chi cuadrada, obteniendo un valor de $\chi^2=46,143^a$; $p>0,5$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto asumir que coexiste una relación, entre el clima institucional y el desempeño pedagógico de las docentes en las Instituciones Educativas de la centro poblado de Cahuide - Km 57,5 - Iquitos, 2018, existiendo relación buena en 35,3% entre clima institucional y desempeño pedagógico, regular en 29,4%, deficiente en 17,6% y excelente en 11,8%.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño pedagógico.

ABSTRACT

The present study had as hypothesis to verify if there is a relationship between the variables institutional climate and pedagogical performance in the Educational Institutions of the community of Cahuide - Km 57.5 - Iquitos, 2018. The study was non-experimental. The sample for this study was made up of 17 teachers from the pedagogical organizations of the town center Cahuide km 57.5. The technique used in both variables was the survey and questionnaires with multiple options were used as an instrument. To process the data, the statistical package spss version 21 was used, through a matrix that served to organize the information in tables and graphs.

The systematization and interpretation of data was carried out through descriptive statistics, where we considered: frequencies and percentage and Tau b in kendall inferential statistics obtaining 0,946, which indicates that there is a high ratio of variables.

To test the hypothesis, the chi square statistical test was used, obtaining a value of $\chi^2 = 46.143a$; $p > 0.5$ so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, therefore assuming that a relationship exists between the institutional climate and the pedagogical performance of teachers in the Educational Institutions of the town of Cahuide - Km 57 - Iquitos, 2018, with a good 35.3% relation between institutional climate and pedagogical performance, 29.4% regular, 17.6% deficient and 11.8% excellent.

Keywords: Institutional climate, pedagogical performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El buen desempeño que muestran cada uno de los docentes se refleja en forma directa en el progreso de las instituciones. Por lo cual, son necesarias e importante las características y habilidades que deben presentar los líderes en las Instituciones Educativas, de acuerdo a los principales conocimientos sobre el liderazgo y las habilidades directivas destacadas que le ayuden a mejorar el ambiente con suma dedicación, empezando por la predisposición de ser organizador de modificatorias desde su rol directivo, cuyo triunfo estará explícito en la calidad del clima institucional. Cada institución presenta sus características originarias y participaciones, muchas veces genuinas y excepcionales, y la forma como se presenta el ambiente en la institución, el contexto interno donde se desenvuelve la persona, trae como resultado la conducta, personalidad del emprendedor y por consiguiente esta la obtención de la organización.

En cuanto al trabajo, se puede decir que se trata de una evaluación, de la institución y su contexto de trabajo, se considera el ambiente psicológico que viene hacer muy importante donde se puede definir que existe un ambiente de conformación perceptible. En tanto a esta investigación los docentes de una institución educativa verifican una representación de los diferentes estímulos que actúan sobre ellos en definen su trabajo, este ambiente psicológico es conocido como clima institucional para las personas, es muy motivador profundizar en ella, lo cual fue un argumento que ha alcanzado mucha calidad en el espacio profesional, y tiene como concerniente de la apreciación personal que tengan los trabajadores del ambiente profesional de la institución, la representación de las características, como su contexto real, peculiaridades orgánicas y ámbito social, constituyendo una gran ascendiente en la conducta del trabajador, manifestando reacciones , sensibilidad y la productividad en su labor. Es de esta manera que se da a conocer el significativo del que hacer del competitivo en este espacio de

ampliar sus habilidades, destrezas y capacidades que le permitirán dar a conocer y por lo tanto crear diferentes estrategias que brinden a las instituciones educativas del centro poblado de Cahuide Km 57,5 de la ciudad de Iquitos, por lo que se plantea el estudio de Clima Institucional y desempeño pedagógico en Docentes de las Entidades Educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5, del Distrito de San Juan Bautista, Iquitos-2018; en tanto se puede establecer las deducciones de acuerdo al progreso de un buen clima institucional adquiriendo metas en cada uno de los individuos, pues propone una buena organización y así poder brindar eficientemente una buena práctica de los instructivos.

1.2. Trabajos previos

López-Delgado, J., (2017), en la investigación Relación entre clima institucional y desempeño de los militares en la escuela miliar de Chorrillos. La muestra estuvo conformada por 30 hombres y una mujer del grado de capitán y teniente, los resultados demuestran que existe una relación moderada entre ambas variables, dándose por válida la hipótesis.

Barriga, R., (2016), en la investigación Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María, la población estudiada estuvo constituida por 40 docentes de la universidad, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, los resultados demuestran que con la aplicación del coeficiente rho de spearman es buena de 0,755 y el p valor es 0,001, observando que hay una correlación directa y con un rango de significancia menor de 0,05, por lo que se permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Carhuachín, E., (2015), en la tesis Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac -2015, tuvo como proposito establecer la relacion entre clima institucional, satisfaccion laboral y desempeño docente, la investigacion fue de naturaleza descriptiva correlacional, diseño no

experimental de corte transversal, se trabajó con muestreo censal, la técnica aplicada fue al encuesta y el instrumento el cuestionario con escala de likert para las dos variables. los resultados demuestran que el clima institucional y la satisfacción laboral se relacionan con el desempeño docente, existiendo un nivel adecuado del clima institucional con el 61%; satisfacción laboral al 49,2% y eficiente desempeño docente al 96,6%.

Albañil, A., (2015), en la tesis clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja, la metodología utilizada fue el paradigma positivista, el instrumento utilizado fue la encuesta, los resultados demuestran que el clima va de regular a bueno, el reconocimiento que reciben va de lo regular a muy bajo, también demostraron que existe un bajo nivel de respeto hacia los demás por parte del personal administrativo y de servicio.

Torres, E., (2014), en la investigación Clima institucional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas, la muestra la conformaron 133 maestros, el estudio utilizado fue el estadígrafo de r Pearson y la t de student y la herramienta empleada fue el formulario, en los datos concluyentes se ha demostrado que se pueda dar un rango de relevancia del 5%, demostrando que está y tiene un enlace directo positivo fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t= 16,90$) existe una relación de las variables de clima institucional y práctica profesional en los organismos educativos.

García, G. y Segura, L., (2014), en la investigación El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las insituciones educativas del distrito de Cajay, se dio con una población de 65 docentes, el tipo de investigación es no experimental, transversal, correlacional, el instrumento empleado es el cuestionario; los resultados del coeficiente rho de spearman demuestran que existe relación moderada de 0,528 y significativa $p=0,01$

Pérez, Y., (2012), en la investigación Relación entre el Clima Institucional y Desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec-Ventanilla. La herramienta aplicada fue mejorado por el autor y validado por técnicos, obteniendo una confiabilidad de 0,98 y solidez interna alpha de Crombach de 0,948; para la práctica pedagógico se utilizó el examen fue adecuado por **Salluca, L., (2010)**, con una autenticidad de 0,98 y confiabilidad de 0,915. Hallando proporcionalidad entre las dos variables entre el clima institucional y el desempeño pedagógico, también se encontró correlación media en las diferentes dimensiones del clima institucional con el ejercicio pedagógico, la conclusión de la investigación es que se encuentra una relación eficaz en medio del clima institucional y un buen ejercicio pedagógico entre las organizaciones educativas de la red 1 de ventanilla.

Calcina, Y, (2012), en la tesis El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano, el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes, la metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional, los resultados demuestran que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente.

Mendoza, A., (2011), en la investigación Relación entre clima institucional y desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 09-Lima, la muestra fue de 45 maestros de 6 Organismos de Educación Inicial y 205 papás; el instrumento fue el cuestionario, de este proceso de fichas se ha podido obtener como definición que a nivel universal se da un mensaje reveladora (0.537) entre clima institucional y desempeño pedagógico.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima institucional

Mendez, A., (2006), Clima institucional. Bogotá: Suma saberes, afirma que el escenario que presentan las organizaciones, el cual es visto por las personas, en cuanto a las circunstancias que se puedan encontrar en el transcurso de este enlace una mutua estructuración organizacional, en el cual se expresa en variables (metas, estimulación, liderazgo, observación, determinar la toma de decisiones, relacionados entre personas y la iniciativa de participación) pues esto indica su afirmación, percepción, nivel de aportación y cualidad; estableciendo su actuación, agrado y nivel de eficacia en su responsabilidad.

Robbins, S., (2004), Comportamiento organizacional (Vol. 10° edición). Pearson/Prentice Hall., determina que el ambiente institucional es la acumulación de características de un contexto profesional, observadas en forma evidente o indirectamente por los trabajadores que se conoce son una potencia que interviene en el comportamiento de los empleados; cabe mencionar que el resultado de estas apreciaciones que tiene el trabajador tiene mucho que ver en el lugar donde se desenvuelve, en tanto se puede determinar que este ambiente perturba su acción.

Brunet, L., (2004), El Clima de Trabajo en las Instituciones. México: Trillas, el clima laboral viene a ser la apreciación del contexto organizacional, considerando su temperamento, esto determina una decisión, trabajo en equipo, relaciones entre las personas, liderazgo, comunicación, verificación y también tiene mucho que ver el punto de retribución, se puede decir que el soporte de la percepción general del trabajador determina la estructuración de la organización.

Chiavenato, I., (2006), Introducción a la teoría general de la Administración. México: Mc Graw Hill., hace referencia a la calidad del contexto de la institución, observado por los trabajadores y que guarda relación con su conducta, esta situación considera la influencia de la motivación.

Rodríguez, D., (2001) Diagnóstico Organizacional. México: Alfa Omega., define como la autorreflexión de los trabajadores referente a la relación entre sí con el sistema organizacional; vienen a ser las apreciaciones compartidas de los diferentes actores de la institución referente a la labor que desempeñan, el espacio donde se realiza, las relaciones entre las personas que se realizan en relación a él y las variedades de medidas serias que sobresaltan su labor.

Litwin, G. y Stinger. H., (1998), Clima institucional. Nueva York: Simon & Schuster, afirma que es un evento en la cual interviene y que se dan entre los componentes del régimen de la organización y que estas disposiciones que se dan a través de una motivación y que se convierten en una actuación que tiene resultados en cuanto a las formaciones.

Sandoval, M., (2004), Concepto y dimensiones del clima institucional. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco., afirma que el entorno laboral percibido por los que transitan dentro de la institución, considerando el estilo de liderazgo, la comunicación, el tipo de estimulación y las galardones, se puede mencionar que esto contribuye a la influencia directa en el proceder y ejercicio de las personas..

Teorías del Clima institucional de Likert

Brunet, L., (1987), El clima de trabajo en las instituciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas., afirma que la reacción de una persona frente a una situación cualesquiera está en función del discernimiento que tiene sobre el suceso, aquí se presentan algunos elementos que intervienen sobre la percepción del clima institucional:

- Las medidas combinadas al medio, tecnología y estructura de la organización.
- Se puede decir que la situación escalonada que ocupa el trabajador dentro de la alineación así como el beneficio que tendrá el empleado.
- Esta apreciación se de acuerdo a los elementos particulares tales como personalidad, actitud y eminencia de bienestar.
- Esta evaluación que poseen los empleados, miembros y superiores del clima organizacional.

Likert mantiene que el entorno institucional se evidencia en función a las siguientes variables:

1. Variables causales. Distinguidas como variables independientes, se orientan la dirección en que evoluciona una institución y alcanza sus objetivos, estas variables hacen referencia a la distribución de las entidades y su régimen, a las medidas que aplica, en tomar decisiones, competentes y cualidades. Si se altera una variable independiente se cambia todas las demás.
2. Variables intermedias. Demuestran el período interior y la fortaleza de la institución y atiende el conjunto de técnicas institucionales. Pues se puede establecer que la estimulación, cualidad, metas, virtud de la información tiene que ver con la toma de determinaciones.
3. Variables finales o adjuntos. Determina el resultado de las variables con autonomía y de las medias, estas reflexiones es la que intervienen en los logros de la estructura o de la asociación (producción, consumos, logros y detrimentos).

Factores del clima institucional

Litwin, G. y Stinger. H., (1998), Clima institucional. Nueva York: Simon & Schuster, coexisten amplias áreas que implican que la generación es el lugar donde se desenvuelve el individuo de la institución. Estas pueden ser:

1) Estructura

Simboliza la evaluación que pueden tener los trabajadores de la organización donde se determina el número de pautas, instrucciones, gestiones y otras restricciones concurrentes en el desempeño laboral. Esta organización institucional puede determinar la comprensión de los participantes en su ambiente profesional.

2) Responsabilidad

Se refiere, al nivel de independencia que poseen el personal para desarrollar sus labores, dentro de ellos tenemos: autocontrol, estima personal y la confianza en sí mismo; la medición de la inspección que recogen, la cual viene hacer de tipo frecuente y no limitada, la conmoción de ser el mismo, director y no observa, la labor que desempeña en la institución.

3) Recompensa

Radica en la madurez que pueden tener los elementos de la estructura sobre la adaptación de un método eficaz de estímulos recibidos, por un compromiso realizado. También podemos decir que es el orden en que la institución le da utilidad a la imagen del estímulo y no la del escarmiento, esto sobrepasa el reconocimiento de un sueldo equitativo, con incentivos adicionales que motiven al trabajador en un mejor desempeño y compromiso con la institución.

4) Desafío

Orienta a la inspección de los empleados en el transcurso de la elaboración de recursos, productos, supuestos peligros, obtenidos y de esta manera cumplir las metas esperadas. Se considera un elemento muy significativo en la disposición que favorece para poder formar una organización de competencia con poder de capacidad.

5) Relaciones

Mecanismo, de cómo se organiza en cuanto a la presencia y escasez de un espacio profesional y con mejores actitudes y practicando valores de su

entorno (acatamiento, compañerismo, compromiso con nuestro trabajo, asistencia y una buena familiaridad en la institución), todos los que formamos parte de la institución debemos mantener una relación laboral profesional.

6) Cooperación

Semejante al anterior, pero se orienta al apoyo pertinente y la presencia de un efecto de sentimiento dispositivo que ayuda a la realización de los propósitos propuestos de la organización. La estructura de la institución, desde el servidor de limpieza, al director, tiene, que estructurar un plan de trabajo relacionado a la ejecución de las metas de la institución.

7) Estándares

Medidas establecidas, con reglas de rendimiento a los recursos humanos. Referente a que los requerimientos sean prudentes y coherentes. Los trabajadores descubrirán que consta imparcialidad y equilibrio.

8) Conflictos

Calidad de aprobación que tienen los trabajadores de la alineación, se puede dar entre pares como con sus dirigentes, referente a los dictámenes desiguales que se generan en su ambiente profesional, no les asusta plantarse e increpar las dificultades que se pueda dar en su momento.

9) Identidad

Se puede definir que el elemento indica qué tan implicados, identificados y comprometidos estamos con las metas de la institución y qué se sienten felices por ser parte de ella. Es una forma de unir los propios intereses de la institución.

Características del Clima institucional

Buestos, P. y Miranda, M., (2001), Clima institucional. Santiago: Lautaro., indica que las relaciones institucionales tienen diferentes y variadas tipologías:

- Hace referencia del contexto en donde se desarrollan los trabajadores, cada una de las particularidades están apreciadas de forma precisa e imprecisa, se establece el clima institucional, y que los individuos se caracterizan por tener una apreciación diferente.
- Es una transformación temporal de las cualidades de los seres humanos, que pertenecen a diferentes escenarios, como son los días de cierre anual, la disminución de trabajadores, aumento de los sueldos, y otros aspectos; se puede definir que son particularidades indestructibles en el tiempo y se distinguen entre organizaciones y de la sección de la institución.
- El entorno institucional, las colocaciones, los prototipos institucionales y las personas que lo integran, van formando un procedimiento dependiente hondamente eficiente.

Estos conocimientos y réplicas de estos espacios se ocasionan de una gran diversidad de componentes, unos comprenden el liderazgo, las habilidades directivas (inspección: opresora, interactiva, etc.), algunos tienen una relación con el método específico y la clasificación organizativa (sistema de comunicaciones, relaciones de acatamiento, impulsos, retribuciones, etc.) Estos vienen hacer los efectos de la conducta laboral (método de estímulos, soporte social, correlación con los diferentes individuos, etc.)

Se puede aseverar que el ambiente institucional es una acumulación de emociones y acciones, que determinan la personalidad de los empleados, y se puede decir que las relaciones están ligadas con la ordenación, complacencia etc.

En tanto se puede determinar que el clima institucional tiene resultados positivos o negativos para la Institución; entre los positivos se puede resaltar: beneficio, incorporación, potestad, obtención, eficacia, complacencia,

acomodo, creación, etc. y los negativos son: intransigencia, deserción, poca creación, descenso productivo.

Factores que determinan las características de una organización

Brunet, L., (1987) El clima de trabajo en las instituciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas., se fundamenta la hipótesis de Likert:

- Variables causales. Es lo que determina la posición de una alineación y se desenvuelve como las consecuencias que obtiene.
- Las variables intermedias. Son aquellas manifestaciones que se dan íntimamente en el entorno y la fortaleza el espíritu profesional de una empresa son las siguientes como (estimulaciones frecuentes, cualidades determinantes, metas de beneficio, la eficiencia en las declaraciones y tomar decisiones determinantes).
- Las variables finales. Son las que transitan en forma dependientes que trascienden del resultado de los dos anteriores, manifiestan las consecuencias de la institución (fertilidad, los acontecimientos, los dividendos, las desventajas, etc.), se define que las variables establecen esfuerzo de una organización.

Teorías que sustentan el Clima institucional

Brunet, L., (2004), El Clima de Trabajo en las Instituciones. México: Trillas, menciona y finaliza determinando que dentro del clima institucional se manifiesta una mezcla de dos significativos colegios.

Esta primera se concentra en el conocimiento, donde se genera la desigualdad a la adición de sus fragmentos; este establecimiento aporta dos compendios:

- a. Captar disposición de los sucesos tal y como se localizan en el mundo.

b. Establecer una nueva decisión a través de un sumario de unificación a nivel de criterios.

Los individuos observan del universo fundamentado en juicios observados, deducidos y se admiten en criterios de la manera cómo se ve el universo.

Para el establecimiento de este punto, la ideología y la conducta de una persona se da de acuerdo al contexto que se presenta y los desacuerdos personales repercutan un rol determinante en la acomodación de la persona y el medio donde se traslada.

La Institución de Gestalt cuestiona que las personas se adaptan a su ambiente ya que no tiene una nueva elección, establecen el rol de diferencias personales, donde los individuos que desempeñan su labor profesional y este se desarrollan con su ambiente y participa en la afirmación del clima Institucional.

En cuanto a las dos entidades que emplean en el análisis del espacio institucional, estas tienen un mecanismo de estructura que viene a ser el nivel de estabilidad que las personas quieren conseguir en el establecimiento que laboran. Los individuos tienen escasez de indagación procedente de su lugar donde se desenvuelve, a fin de comprender las actuaciones que necesiten la institución y así lograr un equilibrio tolerable de su entorno.

También las Instituciones teóricas, humanista, sociopolítica y detracción que dan a conocer sobre el informe al clima institucional; los teóricos afirman que el ambiente brota a partir de situaciones objetivas del ambiente laboral, como la extensión de las instituciones, la unión o desunión del grupo para resolver problemas, la cantidad de las jerarquías en las autoridades, el tipo de tecnología usada, la reglamentación del comportamiento, con esta afirmación no se pretende negar el predominio de la personalidad individual en la determinación significativa de hechos en la organización. Esto se ajusta en los componentes organizados de ambiente imparcial (Martin, 1998) Los ilustrados sustentan que el ambiente donde te desarrollas viene a ser el acumulado de apreciaciones integrales que las personas poseen de acuerdo a su medio ambiente, lo cual se puede reflejar en la relación entre las particularidades de la persona y organización; estas líneas sociopolítica y

crítica aseveran que la organización institucional constituye un conocimiento integral que une todos los elementos de una Institución; incluyendo a la actitud, valor, norma y sentimiento de las personas que trabajan en el establecimiento.

Se puede determinar que es importante en este estudio la afiliación de la teoría del clima institucional que plantea Likert, ejecutando algunos ajustes determinado por una evaluación de juicio de expertos; pues esta corriente determina que el estudio en términos de origen y consecuencia de la ambientes de los climas y también admite visualizar la función de las variables que estudia el lugar donde se desenvuelven las personas a observar.

Tipos de clima institucional

Barroso, P., (2004), Dimensiones del clima institucional. Caracas: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de Relaciones Humanas., se distinguen los siguientes:

1. Autoritario-explotador. Los directivos no tienen seguridad en su personal, en su mayoría los fallos se dan entre los directivos y éstos se distribuyen de acuerdo a una situación estrictamente descendente. Los trabajadores realizan sus labores dentro de un ambiente de temor, castigos, amenazas, esporádicamente con recompensas, satisfaciendo su necesidad, permaneciendo en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de clima muestra un lugar sólido y confiable donde las comunicaciones direccionadas hacia los empleados existen más que en forma de orden e conocimientos de educaciones determinadas.
2. Autoritario-paternalista. Se da en cuando la dirección confía en sus trabajadores. La mayoría de disposiciones se toman en la cúspide, algunas en las escalas inferiores. Las recompensas y desméritos son los más usados para incentivar a los empleados, en consecuencia los directores juegan con las dificultades sociales de los trabajadores, da la impresión de estar en un lugar determinado en lugares seguros, confiables y organizados.

3. Participativo-consultivo. Las normativas se toman habitualmente en la cima, que se debe de dar de acuerdo a la conciencia de los maestros que tomen decisiones específicas en horizontes inferiores, los premios y sanciones son destrezas de motivación. Se sienta un lugar dinámico.
4. Participativo-grupal. Cuando las técnicas de toma de fallos están distribuidos en toda la organización e integrados a cada nivel. Los directivos manifiestan tener confianza con sus trabajadores, las conexiones entre los directivos y el personal son buenas, la comunicación es de forma ascendente, descendente y lateral, los trabajadores participan en el colegio con metas y con estrategias de mejora de trabajo; existe una relación amical y confiable entre los jefes y empleados. Los directivos y el personal subordinado conforman un equipo para lograr los fines y metas definidas.

Desempeño pedagógico

Sisalima, D., Gómez, A., Santi, D. (2012), afirma que el desempeño pedagógico es el acumulado de acciones que un maestro puede realizar diariamente, como son: elaboración de sus clases, recomendación a alumnos, desarrollo de las actividades, valoración de las acciones y e instrucciones, coordinando con sus pares y superiores de la escuela con participación de los programas de reajustes de capacitación.

MINEDU, (2014), Marco de Buen Desempeño pedagógico. Lima: MINEDU.

La enseñanza viene a ser carrera ejecutada en el interior de la dinámica que se relaciona con alumnos y compañeros, esto se da con un grupo complicado de interacciones que intervienen en el amaestramiento y el trabajo de la institución que labora. El maestro actúa como actor de renovación, registra la autoridad, frases y labores, integrando a los alumnos, requiere de acción conjunta de los otros maestros para la proyección, valoración y pensamiento académico. Es una ocupación muy distinta y comprometida.

Fernández (2008) menciona que el ejercicio pedagógico viene a ser la propia valoración que el maestro asume de la eficacia y seguridad del grupo de labores que se realiza en el cuadro de sus actividades laborales.

El ejercicio pedagógico evalúa la calidad técnica en lo que se espera que logre que el docente, calcula varias maneras que se pueden dar: masculino, femenino, comportamientos, precisión, comportamiento, disponibilidad que debe tener en su trabajo, normativa, responsabilidad colectivo, progreso pedagógico, creación e invención. De la Cruz, (2008).

Díaz, F., (2007), Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid: Praxis., lo determina de acuerdo a las ocupaciones realizadas: el salón en que efectúa su trabajo experto originando aprendizajes, contiene varios métodos que consideran las interrelaciones con sus alumnos, organizando la instrucción, el ambiente del salón, la interrelación con los tutores y padres de familia y atendiendo la multiplicidad. El siguiente espacio como centro ocupacional considera: composición educativa, intervención en acciones extracurriculares planeadas por la institución, intervención en el perfeccionamiento de los centros de planificación.

Valdez (2004) el servicio pedagógico es la labor educativa que hace referencia a la práctica de las instrucciones logrados en la alineación competitiva, donde las capacidades, son el dominio de conocimientos teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y del comportamiento humana, condiciones que originan el conocimiento y las interrelaciones personales, discernimiento de la asignatura a enseñar y la instrucción de técnicas, instrucciones y estrategias que proporcionan enseñanzas.

Montenegro, I., (2003) puntualiza que la labor del maestro tiene que estar ajustado en el trabajo establecido, mediante la indagación permanente de su accionar, de tal forma se tomará conocimiento de los contextos en que se

presentan, determinados por su propia evaluación, así como con la apreciación verificada por los directivos, coordinadores y otros empleados.

Entre las metas de la autoevaluación del ejercicio pedagógico esta la motivación hacia el análisis y crítica personal del docente, de igual forma con su habilidad de autoformación.

Calidad del desempeño pedagógico

Valdés, V., (2004) reflexiona sobre las sucesivas calidades:

- a. Contenidos pedagógicos. Es uno de los más complicados de la responsabilidad del hombre, su construcción triunfante diseña al maestro la prioridad de tener un gran conocimiento cognitivo, grandes ilustraciones, competencias y destrezas educativas.
- b. Emociones. Hace referencia a los procedimientos y situaciones emocionales.

Prototipos de valoración del desempeño pedagógico

Valdez, H., (2000), Desarrollo escolar: Evaluación del desempeño pedagógico., manifiesta que en el proceso de la exploración formativa se reconocieron algunos prototipos de valoración del desempeño pedagógico, que facilitaron una comprensión apropiada de la experiencia evaluativa de la labor docente en algunos espacios donde se iniciaron procesos de innovación educativa, los cuales son:

Ajustado a la imagen del experto

Se refiere a la evaluación del desempeño acorde a su nivel de correlación con los rasgos y particularidades, de acuerdo a una imagen de prototipo, como lo establece un docente experto.

Estas peculiaridades se construyen de acuerdo a la imagen ideal, de acuerdo a las apreciaciones que muestran los distintos actores (alumnos, tutores, directores, maestros mediante indagaciones continuas y

discontinuas que destacan algunos atributos significativos concernientes con los aprendizajes de sus estudiantes.

Determinado esa imagen, se construyen interrogatorios aplicados de forma de autovaloración, a través de un valorador exterior que consulta al maestro, a través de los alumnos y sus tutores, etc.

La intervención y aprobación de los distintos elementos de la escuela en la constitución de la imagen ideal del maestro, siendo una característica efectiva de este patrón.

No obstante esta imagen también tuvo apreciaciones contrarias, destacando: La imagen de un maestro ideal, con particularidades difíciles de infundir a los nuevos docentes, donde la mayoría hacen referencia a características de difícil enseñanza a través de actualizaciones.

Es posible que exista una mínima correspondencia con las particularidades de un gran profesional de la educación de acuerdo a las apreciaciones de los distintos intervinientes de la educación y las evaluaciones de los educandos, considerando otros servicios educativos.

Perfil considerando el proceso de los productos obtenidos

La característica fundamental de este perfil es la evaluación del desempeño pedagógico a través de la confirmación de los productos logrados por los educandos.

Este estándar resulta del pensamiento crítico sobre la escuela y lo que hay en ella se encuentra, los protagonistas sustentan que, la valoración de los profesores, hay que observar considerando lo que sucede con alumnos como resultado de lo que éste realiza; estableciendo este razonamiento como fuente primordial en la valoración del maestro se tiene el peligro de desatender factores del servicio educativo, los cuales condicionan la eficacia de los resultados educativos.

También es cuestionable la imparcialidad al considerar al maestro como responsable del triunfo de sus alumnos, ya que estos son efectos de los múltiples componentes fundamentales del maestro.

Perfil considerado dentro de la conducta del maestro en el salón de clase

Esta guía, plantea que la valoración de la actividad del maestro se efectúa considerando las conductas que el maestro considera que están correlacionadas con los resultados de los alumnos, conductas relacionadas con la competencias pedagógicas hacia el establecimiento de un contexto positivo para la enseñanza.

Este tipo de evaluación recibió una apreciación que hace referencia al sujeto que la desempeña, objetando que los exámenes se sustentan en un aprendizaje práctico, lo cual esta precisado en los prototipos que sostienen la observación realizada. La imparcialidad del espectador se pone como condición y precisa que esta retribuya o afecte a los evaluados por situaciones diferentes a la labor pedagógica, acaso a su gracia o desagrado con los mismos.

Perfil de la praxis formal

Viene a ser una demanda formal de observación, que tiene como objetivo el bienestar de los trabajadores y no la persecución para amonestaciones.

Este modelo se sustenta en un pensamiento como una serie de sucesos para y solucionar dificultades, donde las capacidades de los docentes aumentan en forma continua mientras afrontan, definen y resuelven problemas; también puede concebirse como otra forma de organización del proceso educativo.

El desarrollo del perfil se examina en tres periodos:

1. Reflexión y evaluación anecdótico de la acción.
2. Conversatorio sensato con el observado para exponer lo observado, haciendo preguntas enfocadas a expresar lo relevante y adaptación de la actividad evaluada.

3. Diálogo de búsqueda donde se consideran los argumentos tratados y las actividades determinadas en el siguiente proceso. De ser factible, aquí es posible volver a repetir este proceso.

Esta propuesta solicita la presencia de un método de supervisión, con individuos y cronogramas predestinados a ello. No obstante, esta puede ser adecuada para que la información este realizada por otras personas, como pueden ser docentes o directivos institucionales.

La apreciación es principalmente una reflexión valorativa, que comprende la comprensión de la realidad, con acción participativa del docente en el proyecto y perfeccionamiento de la labor docente y en su fase social, relacional y profesionalizada. Para conformar un juicio preciso, crítico y pedagógico del trabajo e implicancia de los copartícipes se requiere de la indagación e innovación.

De igual manera es preciso afirmar la inexistencia de un patrón evaluador de mayor precisión que los demás, cada uno tiene una manera diferente de realizar la valoración, es decir presenta elementos buenos y malos. Elegir una manera de evaluar es la meta principal, el cual puede resultar posible con la interrelación de los mismos, lo cual viabiliza tener otros propósitos valorativos, lo cual admite que la táctica sea dinámica.

Por otro lado es discutible la imparcialidad considerada al docente encargado de los logros de los estudiantes, ya que como es sabido, los resultados que logran es fruto de muchos elementos, y uno de ellos es el maestro.

Condiciones de la valoración del desempeño pedagógico.

Es necesario ubicarse en la necesidad de exponer las funciones deberá cumplir el proceso evaluativo del desempeño docente. Alarcón, M., (2003), afirma que una correcta evaluación cumple las siguientes funciones:

Diagnóstica: Esta evaluación caracteriza el desempeño pedagógico en un momento preciso, y está constituido en un resumen de los primeros logros y

fracasos, de tal forma que este interese al directivo, asesor y maestro, de objetivos para derivar gestiones de actualización y desarrollo que ayuden a disminuir sus errores.

Instructiva: Viene a ser el proceso de autoevaluación, fruto del resumen de los aspectos considerados en la labor del maestro, donde todos los que participan se perfeccionan, experimentan, e incluyen nuevas prácticas de instrucción.

Educativa: Hay una relación trascendental en los efectos valorativos del docente y las estimulaciones y cualidades de los maestros en su labor, mediante ellos, el maestro identifica exactamente la percepción de su labor, ya sea por sus pares, padres de familia, estudiantes y directivos, puede delinear una táctica para eliminar las carencias encontradas.

Desarrolladora: se realiza cuando se acrecienta el discernimiento del examinado y consiguientemente la interrelación síquica se convierte en intra - síquica, donde el maestro es idóneo para autoevaluarse en forma reflexiva y permanentemente su trabajo, no le asustan sus defectos, contrariamente los asimila y ayuda a que lo conduzcan de forma consecuente su tarea, percibe de una mejor óptica aquello que no conoce y lo requiere; y se suelta, mediante sus descontentos con el mismo, una frágil falta de superación personal. La característica que ejecuta esta valoración del maestro depende de reflexiones que debe realizar el maestro para mejorar su labor, sus capacidades individuales y consecuentemente sus productos.

Fines de la valoración del Desempeño pedagógico

El progreso escolar y la enseñanza aprendizaje: resulta pertinente integrar la evaluación del profesional docente para este fin, requiriendo que los docentes concentren sus objetivos de desarrollo, ejercicio y utilidad en la eficiencia de la escuela y que estas metas estén planteados y perfeccionados de manera agremiada.

El compromiso y desempeño docente: Los fines valorativos del desempeño pedagógico involucra un dinámico enfoque de la instrucción como labor con sus propios estándares, comportamientos, responsabilidades en la experiencia y estímulos intrínsecos **Stiggin y Duke, (1998)**, lo cual involucra la unión de información que servirá para comprobar la calidad en que los docentes alcanzaron las mínimas escalas aceptables definidos en los estándares a lograr. El beneficio por el compromiso domina las acciones y reflexiones de los responsables de la evaluación docente. **Valdez, (2000)**.

Intervención funcionaria: Es considerado un fin principal, contempla la instrucción como un escenario de trabajo que necesita supervisión y monitoreo del maestro, a cargo de la Unidad de Gestión de Educación de Loreto (UGEL) que depende, lo cual condiciona la competitividad y eficiencia en el ejercicio de su labor anhelado por la entidad.

La retribución meritoria: se inicia de condiciones donde los maestros requieren la revisión y estimulación que proveen los aumentos de sueldo logrados por los estándares relacionados con el ejercicio laboral.

Los métodos pedagógicos de la región experimentaron tres tipos de estándares. **Valdez, H., (2000):**

- Estándares mínimos, puntualizan las perspectivas de beneficio que deben lograr y conservar los maestros.
- Los modelos profesionales poseen como intención suministrar estímulos e indemnizaciones por desempeño mejor o por explícitos modos de sí mismo.
- Los patrones de perfeccionamiento, delineados para incitar el mejoramiento de lo cognitivo y las competencias puntualizando las áreas de perfeccionamiento profesional y educativo.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre Clima institucional y Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018?

1.5. Justificación del estudio

El clima institucional y el desempeño pedagógico son compendios esenciales para el progreso eficaz de un establecimiento pedagógico, quiere decir, con esta publicación se intenta manifestar su categoría, verificando las situaciones existentes donde se despliegan los representantes pedagógicos, mirando las fortificaciones, agotamientos y de esta manera fundar situaciones que se puedan favorecer al beneficio de los fines establecidas, donde se pueda conseguir una buena la disposición formativa, pues el lugar donde se relacionan las personas tiene que ser un lugar acogedor, pues es un elemento significativo para una buena práctica laboral ocupación laboral en la creación.

Con la presente indagación se presentara el propósito que queremos establecer, la correspondencia que tiene entre el lugar donde trabajan las personas de una institución y la ocupación académica de los Establecimientos de los Docentes del centro poblado de cahuide-km 57.5- Distrito de San Juan Bautista, Iquitos-2018, pues el punto de estudio es el principal objetivo hacia un adiestramiento de eficacia pues todas las personas que están allí son del centro poblado y que están en esa institución, todos estos individuos tienen que estar identificados y vigorizados con la responsabilidad y compromiso que ejecutan y la representación como es registrado su encargo por los otros.

Se pude decir que las mejoras se dará para todos los órganos de la entidad pedagógica (directores, maestros, alumnos y progenitores) ya que se podrá observar el estudio del ambiente que resulta en la ocupación laboral del personal del Establecimiento Pedagógico, donde las consecuencias se proporcionarán para mejorar las formas de trabajo de los docentes y por ende de los educandos.

El clima dentro de la organización tiene una envergadura social en la actualidad porque aporta información valiosa de las relaciones interpersonales en las instituciones.

Esta investigación tiene como teoría de sistematizar el marco teórico de la motivación y participación de la comunidad educativa, además de los antecedentes El valor teórico de la investigación, se evidencia en las teorías sistematizadas en el marco teórico sobre la motivación y la participación de los padres de familia, además de los precedentes a nivel internacional como sustento científico.

Podrá servir para otras investigaciones futuras que servirá a otros investigadores que se interesen en el tema de motivación y participación de la comunidad educativa como referencia, para constatar resultados, para tener otros instrumentos de investigación.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre el clima institucional y desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 – del Distrito de Iquitos-2018.

H0: No existe relación entre el clima institucional y desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 - del Distrito de Iquitos-2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño pedagógico en Docente de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide-Km 57,5 - del Distrito de Iquitos- 2018.

Específicos

1. Identificar la calidad del Clima Institucional que presentan las entidades educativas de la comunidad de Cahuide-Km 57,5 - del Distrito de Iquitos- 2018.

2. Identificar el nivel de desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide-Km 57,5 - del Distrito de Iquitos-2018.
3. Establecer el grado de correlación que existe entre el Clima Institucional y el desempeño en Docente de las entidades educación de la comunidad de Cahuide-Km 57,5 - del Distrito de Iquitos-2018.

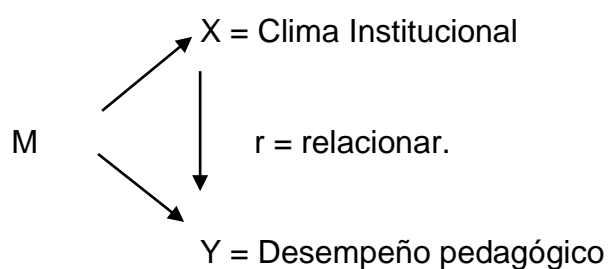
II. MÉTODO

Diseño de investigación

Esta investigación por su naturaleza es de tipo no experimental. Es aquella que se realiza sin manipulación deliberada de las variables; es decir se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables, es la investigación donde se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos. Hernández, R. ; Fernández, C. y Baptista, P., (2010).

El diseño es el correlacional, porque los datos se recolectaron en un solo momento y tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea. Hernández, R. ; Fernández, C. y Baptista, P., (2010)

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Representa la muestra de estudio.

X : Clima Institucional

Y: Desempeño pedagógico

r: relación entre ambas variables.

2.1. Variables, operacionalización

Variables

Variable independiente (X): Clima Institucional.

Es el contexto percibido en el trabajo por los que se desenvuelven dentro de ella, tomando en cuenta el estilo de liderar, la interrelación, la forma de estimular y distinguir a cada uno, es decir lo que influye de manera espontánea en el accionar y desenvolvimiento de los trabajadores. Sandoval, M., (2004)

Variable dependiente (Y): Desempeño pedagógico

Es el comportamiento laboral que muestra el docente tratando de lograr los objetivos planteados; instituyendo la destreza propio con la intención de lograr el propósito de la institución (Chiavenato, I., 2000).

Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima institucional	Es el ambiente laboral percibido por los que transitan dentro de la organización, considerando el estilo de liderazgo, la comunicación, el tipo de estimulación y las distinciones, todo aquello que ejerce influencia directa en el proceder y ejercicio de los individuos. Sandoval, M., (2004)	Se examinará los ítems considerando niveles de control, en un interrogatorio, que presenta diferentes opciones de contestación.	<ul style="list-style-type: none"> - Organización - Compromiso - Distinción - Reto - Relaciones - Colaboración - Patrones - Confrontación - Identificación 	<ul style="list-style-type: none"> - Deficiente - Regular - Bueno - Excelente
Desempeño pedagógico	Viene a ser la conducta que presenta el que labora buscando las metas trazadas; constituyendo la habilidad personal con el propósito de conseguir la visión institucional (Chiavenato, I., 2000).	Se precisan ítems con niveles de control nominal, en un interrogatorio de 15 preguntas y opciones múltiples de contestación.	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación de clases. - Dictado y acompañamiento a los alumnos. - Coordinación con otros docentes. - Capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deficiente - Regular - Bueno - Excelente

2.2. Población y muestra

Población

Nuestra población estuvo conformada por 17 docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 – del Distrito de Iquitos- 2018.

Las instituciones educativas son como se detalla:

Institución Educativa	N° participantes
Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60133	12
Institución Educativa Inicial N° 405	05
Total	17

Muestra

Por ser una población finita, se utilizó el muestreo censal, donde la muestra es toda la población, ya que se contó con una base de datos de fácil acceso.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Se utilizará la encuesta para recolectar la información de las variables en estudio, Clima institucional y desempeño pedagógico en Docentes de las Entidades Educativas de la Comunidad de Cahuide- Km 57,5 – Distrito de San Juan Bautista, Iquitos-2018.

Variable	Técnica
Clima institucional	Encuesta
Desempeño pedagógico	Encuesta

Instrumentos de recolección de datos

Variable	Instrumento
Clima institucional	Cuestionario
Desempeño pedagógico	Cuestionario

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez. Viene a ser aquello que se encarga de garantizar el consenso entre el investigador y los expertos respecto a la pertenencia de cada ítem a las respectivas correlaciones de la investigación. (Hurtado, J., 2012) ; Para ello se aplicó la prueba piloto, que consiste en aplicar el instrumento a personas que se consideran semejantes (en características), a las de la población objetivo. (Hernández, R. ; Fernández, C. y Baptista, P., 2010)

Confiabilidad: se recurrió al alfa de cronbach

Estadísticas de fiabilidad de Clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	33

Estadísticas de fiabilidad de Desempeño pedagógico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	20

Los resultados alcanzados muestran que el clima institucional de los docentes en el uso del software spss es aceptable, con alfa de cronbach de 0,994, y para la variable desempeño pedagógico 0,979; valores que manifiestan la consistencia interna, es decir muestra la correlación entre cada una de las preguntas, un valor superior a 0,7 revela una fuerte relación entre las preguntas. (Bojórquez, J., 2013)

2.4. Métodos de análisis de datos

La información se procesará en forma computarizada, utilizando el programa estadístico SPSS, versión 20 en castellano, sobre la base de datos, con el cual se organizará la información y se presentará en tablas para luego representarla en figuras y cada una de ellas con su debida interpretación.

2.5. Aspectos éticos

Se han considerado para la investigación en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación. La validez científica de la investigación en la metodología sensata, los resultados

serán utilizados para beneficio de la institución, quienes fueron informados acerca de la investigación y dieron su consentimiento voluntario, antes de convertirse en participantes. Se les protegió la privacidad de opinión a todos.

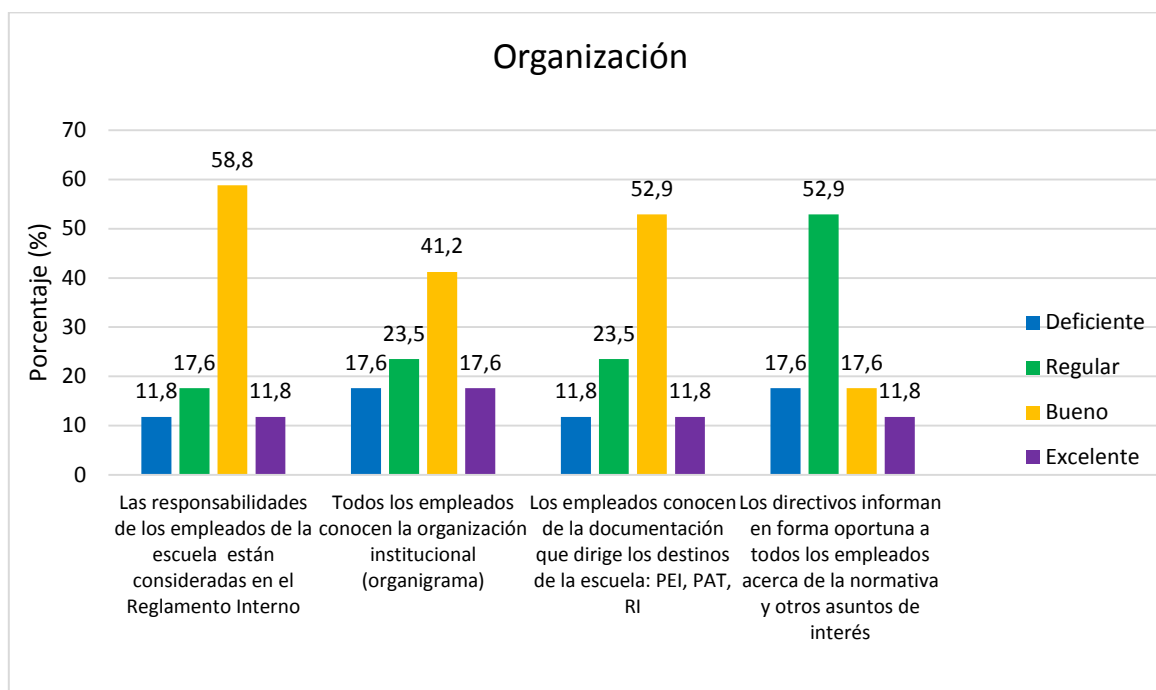
III. RESULTADOS

Análisis Univariado de la variable Clima Institucional

Tabla 1: Organización

Organización	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Las responsabilidades de los empleados de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno	2	11,8	3	17,6	10	58,8	2	11,8
Todos los empleados conocen la organización institucional (organigrama)	3	17,6	4	23,5	7	41,2	3	17,6
Los empleados conocen de la documentación que dirige los destinos de la escuela: PEI, PAT, RI	2	11,8	4	23,5	9	52,9	2	11,8
Los directivos informan en forma oportuna a todos los empleados acerca de la normativa y otros asuntos de interés	3	17,6	9	52,9	3	17,6	2	11,8
Promedio	2,5	14,7	5	29,4	7,25	42,6	2,25	13,3

Gráfico N° 1: Organización



Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 01; opinión sobre la organización del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 58.8% (10) afirman que es bueno sobre las responsabilidades de los empleados de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno.

El 52,9 % (9) define que es bueno los empleados conocen de la documentación que dirige los destinos de la escuela: PEI, PAT, RI.

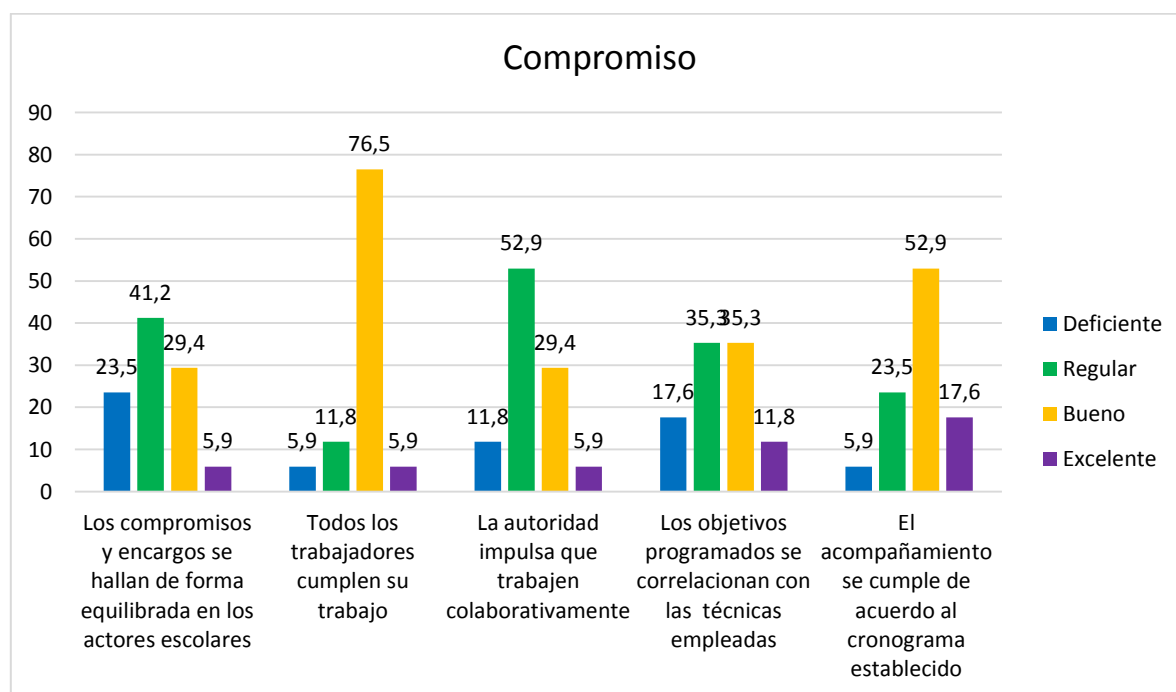
El 52,9 % (9) afirma que es regular los directivos informan en forma oportuna a todos los empleados acerca de la normativa y otros asuntos de interés.

El 41,2 % (7) determina que es bueno que todos los empleados conocen la organización institucional (organigrama).

Tabla N° 2: Compromiso

Compromiso	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Los compromisos y encargos se hallan de forma equilibrada en los actores escolares	4	23,5	7	41,2	5	29,4	1	5,9
Todos los trabajadores cumplen su trabajo	1	5,9	2	11,8	13	76,5	1	5,9
La autoridad impulsa que trabajen colaborativamente	2	11,8	9	52,9	5	29,4	1	5,9
Los objetivos programados se correlacionan con las técnicas empleadas	3	17,6	6	35,3	6	35,3	2	11,8
El acompañamiento se cumple de acuerdo al cronograma establecido	1	5,9	4	23,5	9	52,9	3	17,6
Promedio	2,2	12,94	5,6	32,94	7,6	44,7	1,6	9,42

Gráfico N° 2: Compromiso



Interpretación

Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 02; opinión sobre el compromiso del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 76,5% (13) afirman que es bueno que todos los trabajadores cumplen su trabajo.

El 52,9 % (9) define que es regular que La autoridad impulsa que trabajen colaborativamente.

El 52,9 % (9) afirma que es regular que los directivos informan en forma oportuna a todos los empleados acerca de la normativa y otros asuntos de interés.

El 41,2 % (7) afirman que es regular que los compromisos y encargos se hallan de forma equilibrada en los actores escolares.

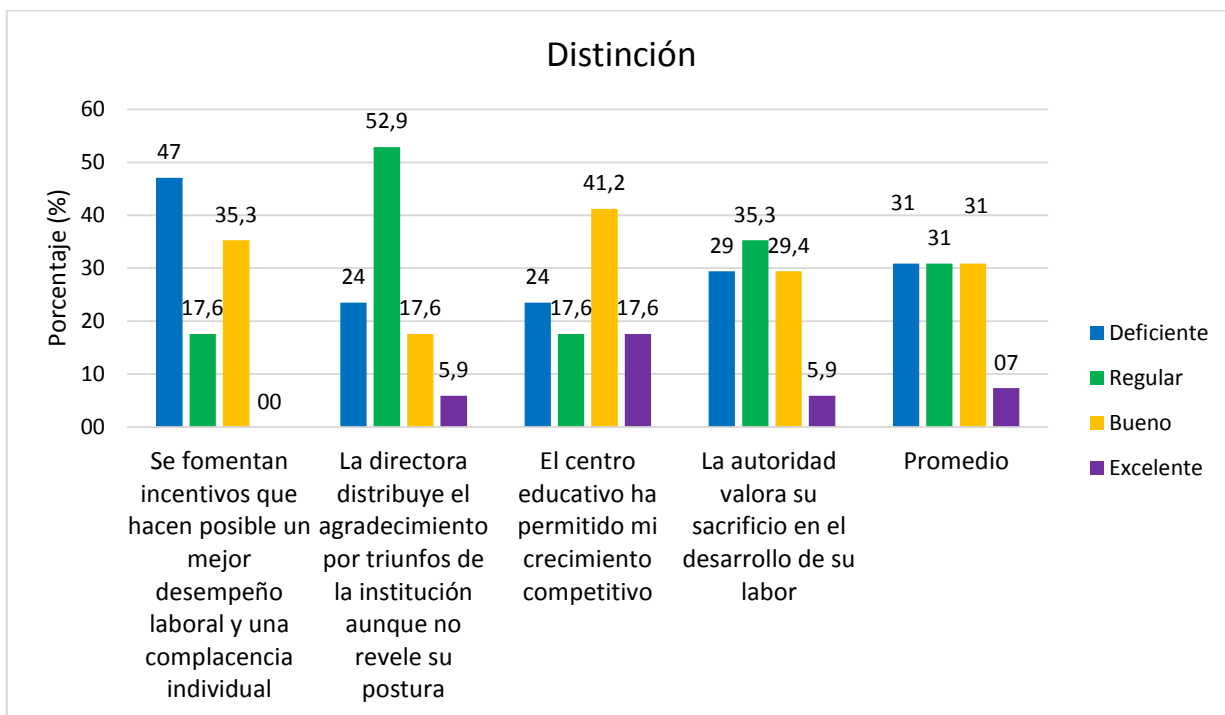
El 35,3% (6) afirman que es bueno que los objetivos programados se correlacionan con las técnicas empleadas.

El 35,3% (6) afirman que es regular que los objetivos programados se correlacionan con las técnicas empleadas.

Tabla N° 3: Distinción

Distinción	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Se fomentan incentivos que hacen posible un mejor desempeño laboral y una complacencia individual	8	47,1	3	17,6	6	35,3	0	0
La directora distribuye el agradecimiento por triunfos de la institución aunque no revele su postura	4	23,5	9	52,9	3	17,6	1	5,9
El centro educativo ha permitido mi crecimiento competitivo	4	23,5	3	17,6	7	41,2	3	17,6
La autoridad valora su sacrificio en el desarrollo de su labor	5	29,4	6	35,3	5	29,4	1	5,9
Promedio	5	30.9	5	30.9	5	30.9	1	7.4

Gráfico N° 3: Distinción



Interpretación

Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 03; opinión sobre la Distinción del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 52,9% (9) afirman que es regular que la directora distribuye el agradecimiento por triunfos de la institución aunque no revele su postura.

El 47,1% (8) define como deficiente que se fomentan incentivos que hacen posible un mejor desempeño laboral y una complacencia individual.

El 41,2 % (7) afirman que es bueno que el centro educativo ha permitido mi crecimiento competitivo.

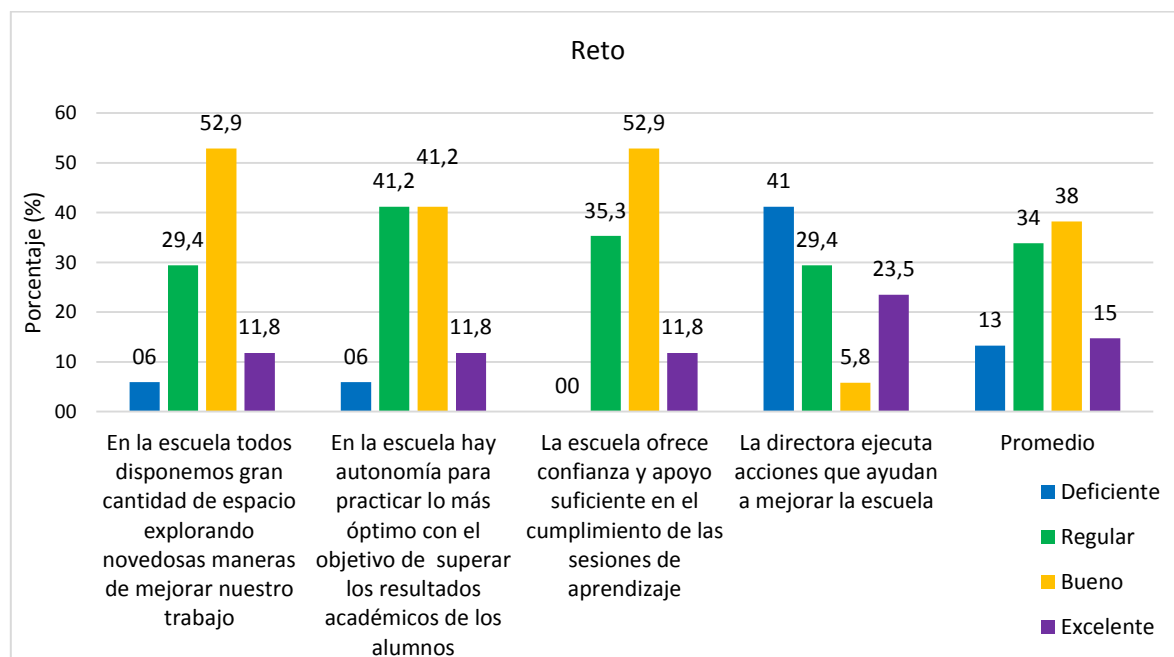
El 35,3% (6) afirman que es regular que la autoridad valora su sacrificio en el desarrollo de su labor.

En general sobre la compromiso del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 - Iquitos, el 30.9% (5) afirman que es bueno y regular.

Tabla N° 4: Reto

Reto	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
En la escuela todos disponemos gran cantidad de espacio explorando novedosas maneras de mejorar nuestro trabajo	1	5,9	5	29,4	9	52,9	2	11,8
En la escuela hay autonomía para practicar lo más óptimo con el objetivo de superar los resultados académicos de los alumnos	1	5,9	7	41,2	7	41,2	2	11,8
La escuela ofrece confianza y apoyo suficiente en el cumplimiento de las sesiones de aprendizaje	0	0	6	35,3	9	52,9	2	11,8
La directora ejecuta acciones que ayudan a mejorar la escuela	7	41,2	5	29,4	1	5,8	4	23,5
Promedio	2	13.2	6	33.8	7	38.2	3	14.7

Gráfico N° 4: Reto



Interpretación

Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 04; opinión sobre el reto del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 52,9% (9) afirman que es bueno que en la escuela todos disponemos gran cantidad de espacio explorando novedosas maneras de mejorar nuestro trabajo.

El 52,9% (9) define que también es bueno que la escuela ofrece confianza y apoyo suficiente en el cumplimiento de las sesiones de aprendizaje.

El 41,2 % (7) afirman que es bueno En la escuela hay autonomía para practicar lo más óptimo con el objetivo de superar los resultados académicos de los alumnos.

El 41,2 % (7) afirman que es regular, en la escuela hay autonomía para practicar lo más óptimo con el objetivo de superar los resultados académicos de los alumnos.

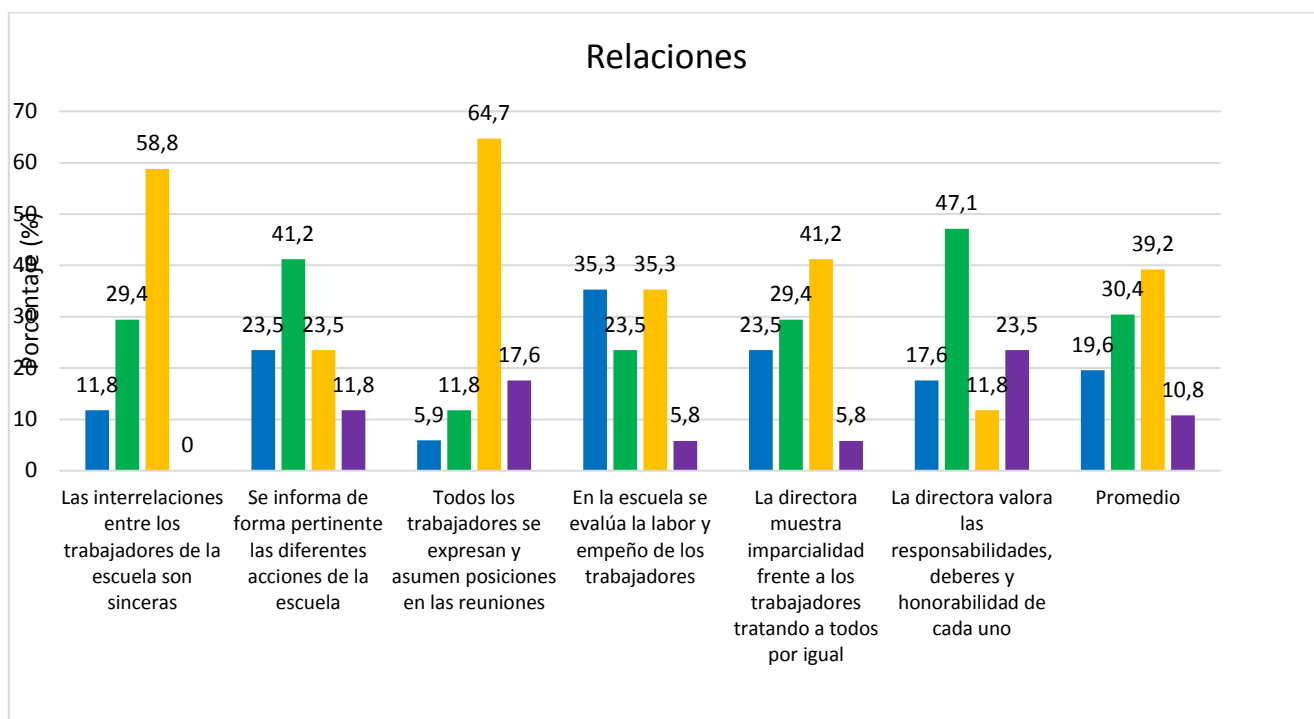
El 29,4% (5) afirman que es regular, que la directora ejecuta acciones que ayudan a mejorar la escuela.

En general sobre el Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 de Distrito de Iquitos, el 38.2% (07) afirman que es bueno y el 33,8% (06) que es regular, haciendo un total de 72,0% (13) de positivo.

Tabla N° 5: Relaciones

Relaciones	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Las interrelaciones entre los trabajadores de la escuela son sinceras	2	11,8	5	29,4	10	58,8	0	0
Se informa de forma pertinente las diferentes acciones de la escuela	4	23,5	7	41,2	4	23,5	2	11,8
Todos los trabajadores se expresan y asumen posiciones en las reuniones	1	5,9	2	11,8	11	64,7	3	17,6
En la escuela se evalúa la labor y empeño de los trabajadores	6	35,3	4	23,5	6	35,3	1	5,8
La directora muestra imparcialidad frente a los trabajadores tratando a todos por igual	4	23,5	5	29,4	7	41,2	1	5,8
La directora valora las responsabilidades, deberes y honorabilidad de cada uno	3	17,6	8	47,1	2	11,8	4	23,5
Promedio	3	19,6	5	30,4	7	39,2	2	10,8

Gráfico N° 5: Relaciones



Interpretación. Como podemos observar en la tabla y gráfico N° 05; opinión sobre las relaciones del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos; el 64,7% (11) afirman que es bueno que todos los trabajadores se expresan y asumen posiciones en las reuniones.

El 58,8% (10) define que también es bueno que las interrelaciones entre los trabajadores de la escuela son sinceras; el 47,1% (8) afirman que es regular que La directora valora las responsabilidades, deberes y honorabilidad de cada uno.

El 41,2 % (7) afirman que es regular, que se informa de forma pertinente las diferentes acciones de la escuela.

El 41,2 % (7) afirman que es bueno que la directora muestra imparcialidad frente a los trabajadores tratando a todos por igual.

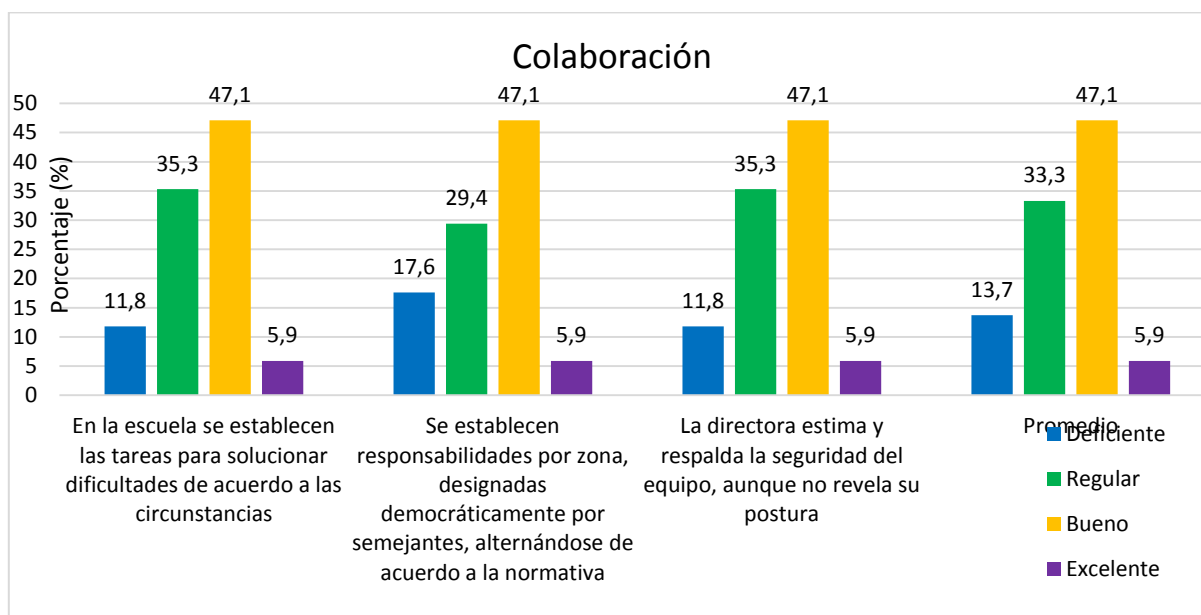
El 41,2 % (7) afirman que es regular, en la escuela hay autonomía para practicar lo más óptimo con el objetivo de superar los resultados académicos de los alumnos.

En general sobre las relaciones del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos, el 39,2% (7) afirman que es bueno.

Tabla N° 6: Colaboración

Colaboración	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
En la escuela se establecen las tareas para solucionar dificultades de acuerdo a las circunstancias	2	11,8	6	35,3	8	47,1	1	5,9
Se establecen responsabilidades por zona, designadas democráticamente por semejantes, alternándose de acuerdo a la normativa	3	17,6	5	29,4	8	47,1	1	5,9
La directora estima y respalda la seguridad del equipo, aunque no revela su postura	2	11,8	6	35,3	8	47,1	1	5,9
Promedio	2	13,7	6	33,3	8	47,1	1	5,9

Gráfico N° 6: Colaboración



Interpretación. Como podemos observar en la tabla y gráfico N° 06; opinión sobre la colaboración del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 47,1% (8) afirman que es bueno, que en la escuela se establecen las tareas para solucionar dificultades de acuerdo a las circunstancias.

El 47,1% (8) define que también es bueno que se establezcan responsabilidades por zona, designadas democráticamente por semejantes, alternándose de acuerdo a la normativa.

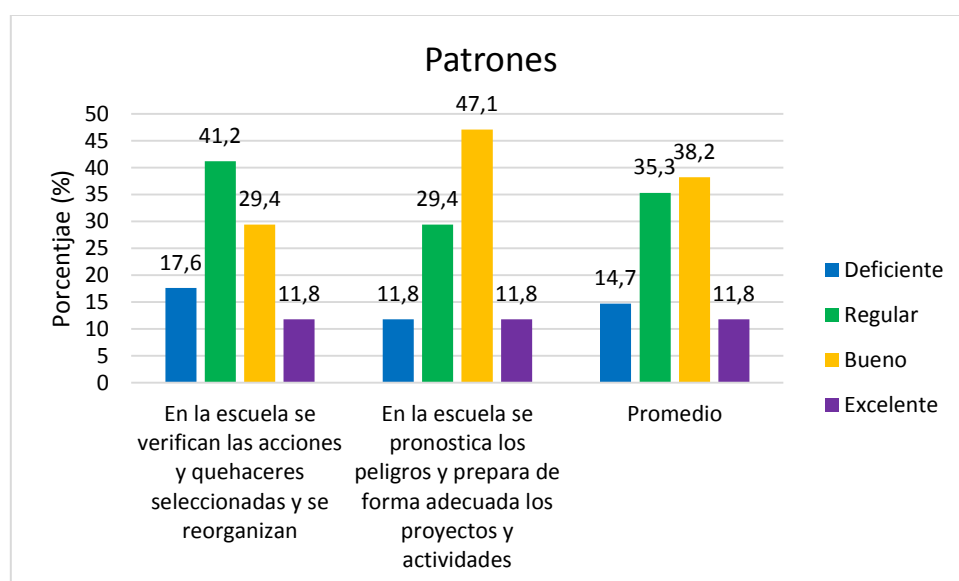
El 47,1% (8) afirman que es bueno que la directora estime y respalde la seguridad del equipo, aunque no revela su postura.

En general sobre la colaboración del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, el El 47,1% (8) afirman que es bueno.

Tabla N° 7: Patrones

Patrones	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
En la escuela se verifican las acciones y quehaceres seleccionadas y se reorganizan	3	17,6	7	41,2	5	29,4	2	11,8
En la escuela se pronostica los peligros y prepara de forma adecuada los proyectos y actividades	2	11,8	5	29,4	8	47,1	2	11,8
Promedio	3	14,7	6	35,3	7	38,2	2	11,8

Gráfico N° 7: Patrones



Interpretación. Como podemos observar en la tabla y gráfico N° 07; opinión sobre patrones del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 47,1% (8) afirman que es bueno que en la escuela se pronostica los peligros y prepara de forma adecuada los proyectos y actividades.

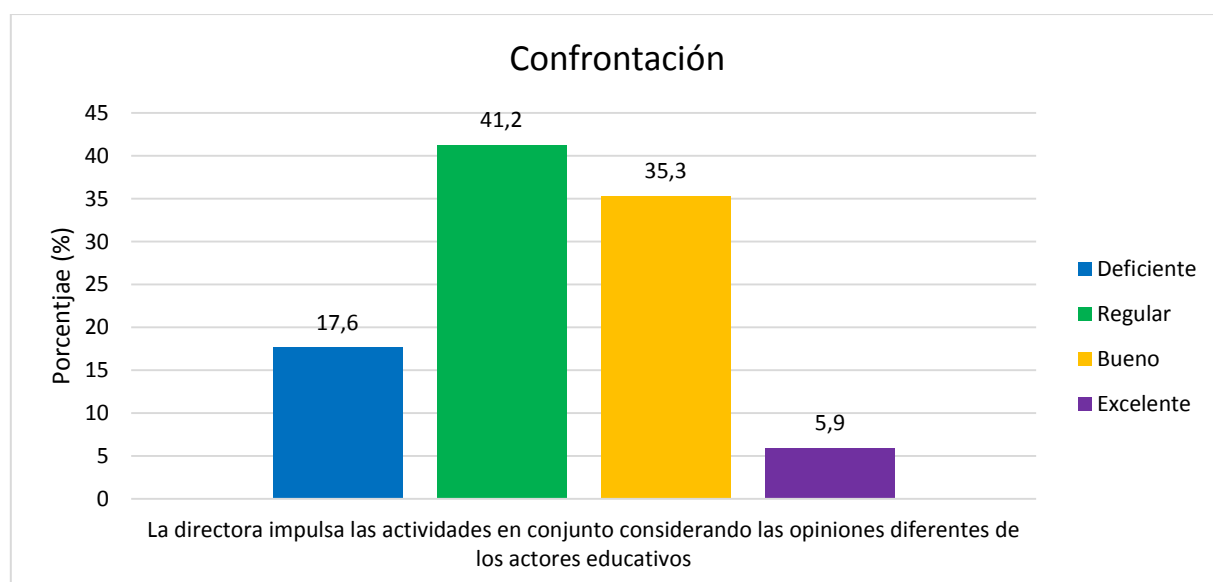
El 41,2% (7) define que es regular que en la escuela se verifican las acciones y quehaceres seleccionadas y se reorganizan.

En general sobre los patrones del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, el 38,2% (7) afirman que es bueno.

Tabla N° 8: Confrontación

Confrontación	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La directora impulsa las actividades en conjunto considerando las opiniones diferentes de los actores educativos	3	17,6	7	41,2	6	35,3	1	5,9
Promedio	3	17,6	7	41,2	6	35,3	1	5,9

ñ



Interpretación. Como podemos observar en la tabla y gráfico N° 08; opinión sobre confrontación del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 41,2% (7) afirman que es regular, que la directora impulsa las actividades en conjunto considerando las opiniones diferentes de los actores educativos.

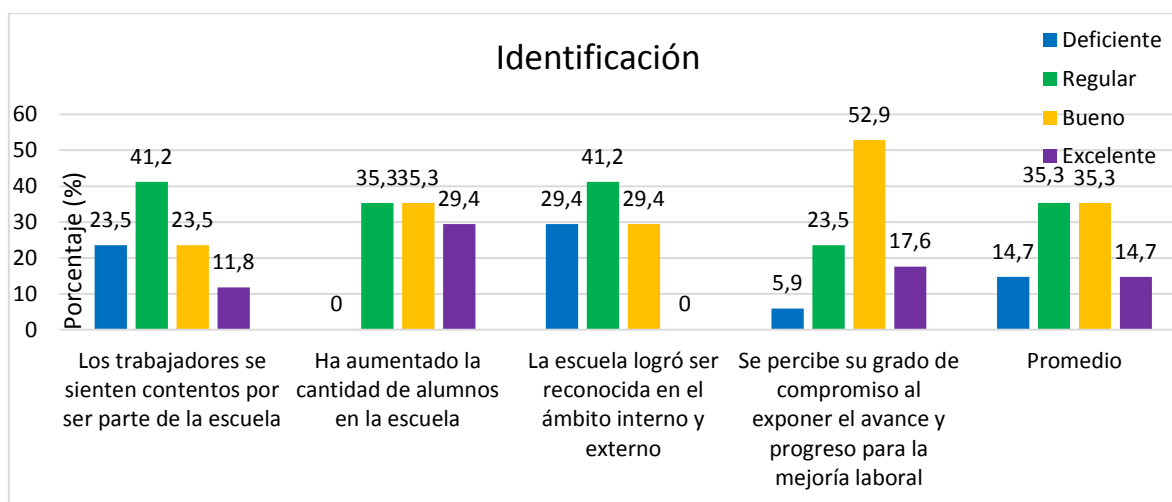
El 35,3% (6) afirman que es bueno, que la directora impulsa las actividades en conjunto considerando las opiniones diferentes de los actores educativos.

En general sobre la confrontación del Clima Institucional en Docentes en las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos, el 38,2% (7) afirman que es regular.

Tabla N° 9: Identificación

Identificación	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Los trabajadores se sienten contentos por ser parte de la escuela.	4	23,5	7	41,2	4	23,5	2	11,8
Ha aumentado la cantidad de alumnos en la escuela.	0	0	6	35,3	6	35,3	5	29,4
La escuela logró ser reconocida en el ámbito interno y externo.	5	29,4	7	41,2	5	29,4	0	0
Se percibe su grado de compromiso al exponer el avance y progreso para la mejoría laboral.	1	5,9	4	23,5	9	52,9	3	17,6
Promedio	3	14,7	6	35,3	6	35,3	3	14,7

Gráfico N° 8: Identificación



Interpretación. Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 09; la opinión sobre la identificación del Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos. El 52.9% (9) afirman que es bueno sobre el compromiso de los docentes de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno. El 41.2% (7) afirman que es regular, sobre el ítem contenido, el 35.3% (6) están totalmente de acuerdo con el incremento de alumnos. En general sobre la identificación del Clima Institucional en Docentes en las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5

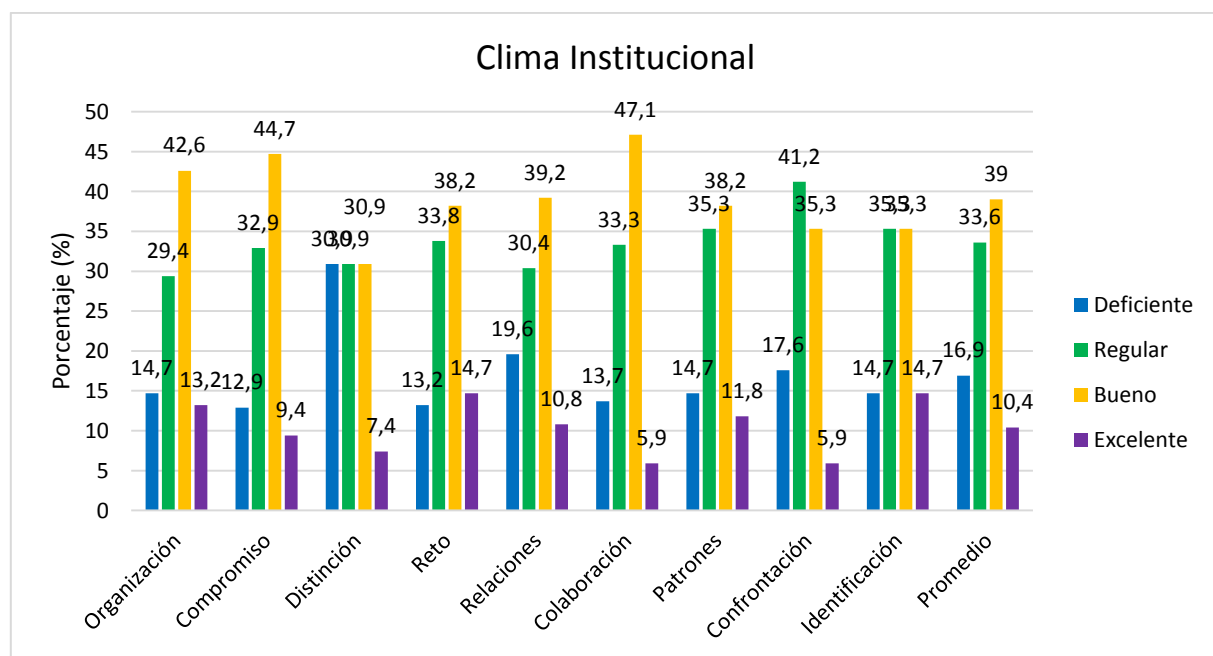
del Distrito de Iquitos, el 35.3% (7) afirman que la identificación con la escuela es buena.

Tabla N° 10: Resumen de la Variable Clima Institucional

Tabla N° 10: Variable Clima Institucional

Clima Institucional	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Organización	3	14,7	5	29,4	7,3	42,6	2,3	13,2
Compromiso	2	12,9	6	32,9	8	44,7	2	9,4
Distinción	5	30,9	5	30,9	5	30,9	1	7,4
Reto	2	13,2	6	33,8	7	38,2	3	14,7
Relaciones	3	19,6	5	30,4	7	39,2	2	10,8
Colaboración	2	13,7	6	33,3	8	47,1	1	5,9
Patrones	3	14,7	6	35,3	7	38,2	2	11,8
Confrontación	3	17,6	7	41,2	6	35,3	1	5,9
Identificación	3	14,7	6	35,3	6	35,3	3	14,7
Promedio	3	16,9	6	33,6	7	39,0	2	10,4

Gráfico N° 9: Variable Clima Institucional



Interpretación: Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 10; opinión sobre la variable Clima Institucional en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018; el 47.1% (8) afirman que es bueno la colaboración de los docentes de la escuela; el 44.7% (8) de acuerdo con el compromiso; el 42.6 % (7) dijeron que es bueno la

organización; el 39.2.0% (7) es bueno las relaciones; el 38.2% (7) dijeron que es bueno los retos y patrones.

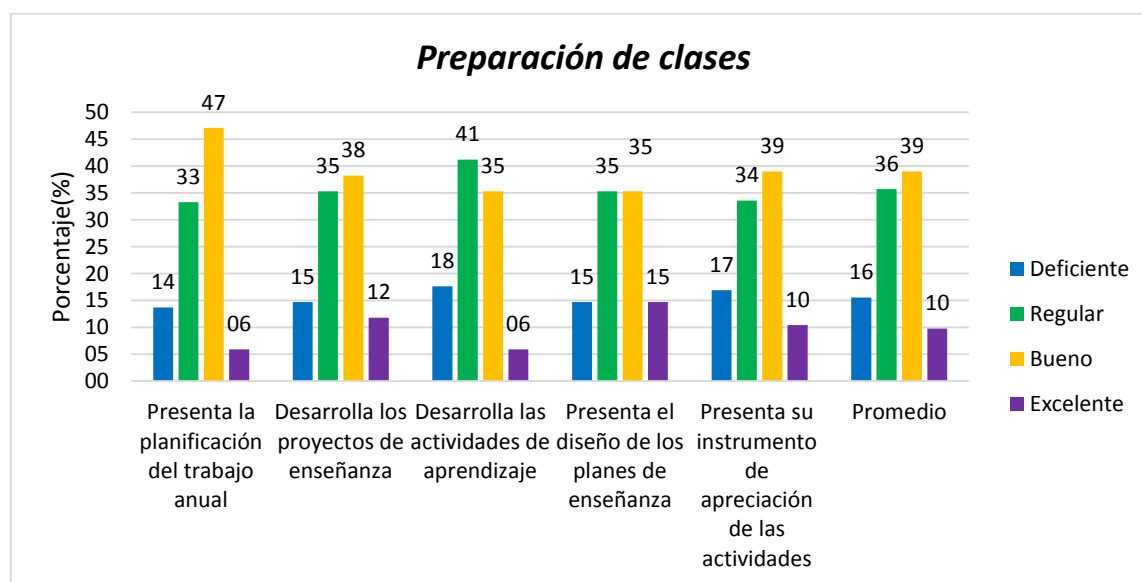
En general la suma de 39,0% (07) y 33,6% (06) hacen una sumatoria de 72,6% (13) de los docentes, quienes afirman como bueno y regular el Clima Institucional.

Análisis Univariado de la Variable Desempeño Pedagógico

Tabla N° 11: Preparación de clases

	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Preparación de clases								
Presenta la planificación del trabajo anual	2	13,7	6	33,3	8	47,1	1	5,9
Desarrolla los proyectos de enseñanza	3	14,7	6	35,3	7	38,2	2	11,8
Desarrolla las actividades de aprendizaje	3	17,6	7	41,2	6	35,3	1	5,9
Presenta el diseño de los planes de enseñanza	3	14,7	6	35,3	6	35,3	3	14,7
Presenta su instrumento de apreciación de las actividades	3	16,9	6	33,6	7	39	2	10,4
Promedio	3	15,52	6	35,74	7	38,98	2	9,74

Gráfico N° 10: Preparación de clases



Interpretación. Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 11; opinión sobre la Preparación de clases en el Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 47.1% (8) afirman que es bueno sobre la planificación de los empleados de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno.

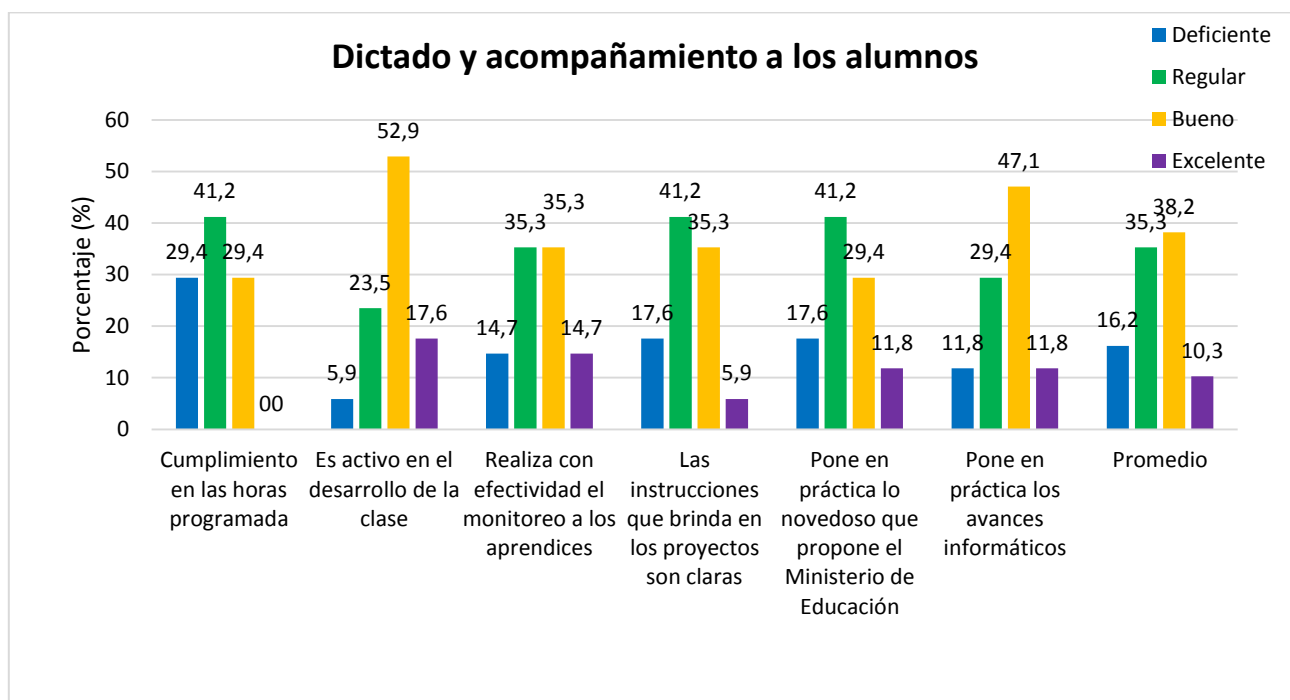
El 41.2% (7) están de acuerdo que es regular, el desarrollo de las actividades de aprendizaje; el 39.0 % (7) totalmente de acuerdo con apreciación de actividades. El 38.2.0% (7) de acuerdo con el desarrollo de proyectos; el 35.3% (6), de acuerdo con el diseño de planes de enseñanza.

En general sobre la preparación de clases del Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos, el 38,98% (7) afirman que la planificación es buena.

Tabla N° 12: Dictado y acompañamiento a los alumnos.

Dictado y acompañamiento a los alumnos	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cumplimiento en las horas programada.	5	29,4	7	41,2	5	29,4	0	0
Es activo en el desarrollo de la clase.	1	5,9	4	23,5	9	52,9	3	17,6
Realiza con efectividad el monitoreo a los aprendices.	3	14,7	6	35,3	6	35,3	3	14,7
Las instrucciones que brinda en los proyectos son claras.	3	17,6	7	41,2	6	35,3	1	5,9
Pone en práctica lo novedoso que propone el Ministerio de Educación.	3	17,6	7	41,2	5	29,4	2	11,8
Pone en práctica los avances informáticos.	2	11,8	5	29,4	8	47,1	2	11,8
Promedio	3	16,2	6	35,3	7	38,2	2	10,3

Gráfico N° 11: Dictado y acompañamiento a los alumnos



Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 12; opinión sobre el Dictado y acompañamiento a los alumnos en el Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 52.9% (9) afirman que es bueno sobre ser activo en el desarrollo de clases de los empleados de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno.

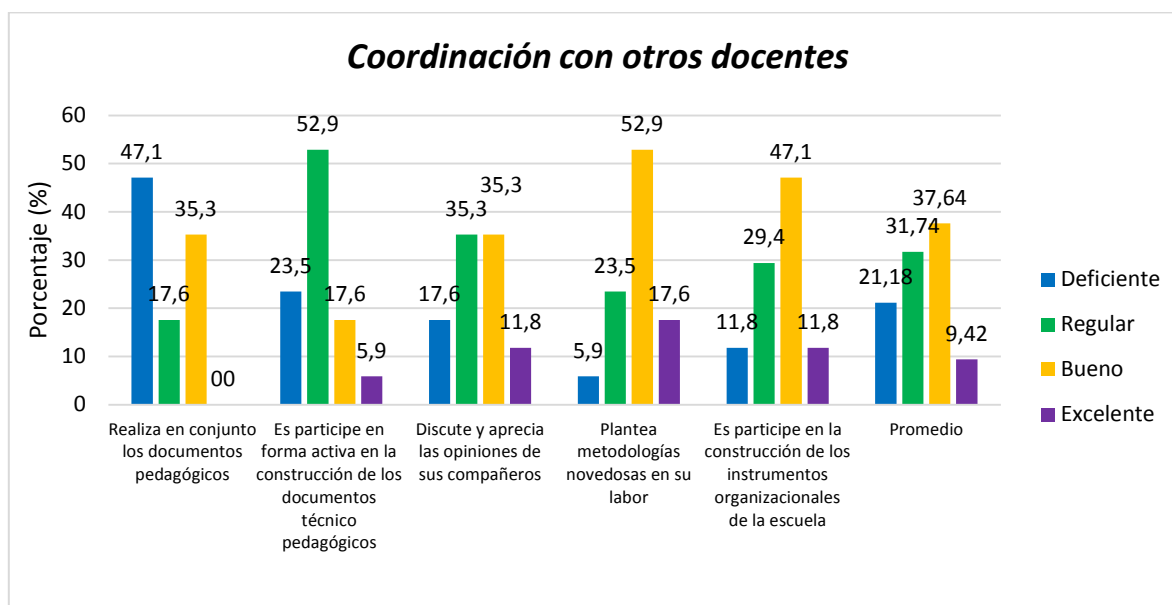
El 47.1% (8) están de acuerdo, sobre en poner en práctica los avances informáticos; el 41.2 % (7) totalmente de acuerdo con el cumplimiento de las horas. El 41.2.0% (7) de acuerdo con que la claridad es regular de las instrucciones de los proyectos; el 41.2% (7), de acuerdo con que es regular, en poner en práctica lo novedoso, y el 35.3%(6) afirma que es buena la efectividad del monitoreo a los aprendices.

En general sobre Dictado y acompañamiento a los alumnos del Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos, el 38,2% (7) afirman que el monitoreo y acompañamiento es bueno.

Tabla N° 13: Coordinación con otros docentes

	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Coordinación con otros docentes								
Realiza en conjunto los documentos pedagógicos	8	47,1	3	17,6	6	35,3	0	0
Es participe en forma activa en la construcción de los documentos técnico pedagógicos.	4	23,5	9	52,9	3	17,6	1	5,9
Discute y aprecia las opiniones de sus compañeros.	3	17,6	6	35,3	6	35,3	2	11,8
Plantea metodologías novedosas en su labor.	1	5,9	4	23,5	9	52,9	3	17,6
Es participe en la construcción de los instrumentos organizacionales de la escuela.	2	11,8	5	29,4	8	47,1	2	11,8
Promedio	4	21,18	5	31,74	6	37,64	2	9,42

Gráfico N° 12: Coordinación con otros docentes



Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 13; opinión sobre la coordinación con otros docentes del Desempeño pedagógico en Docente de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 52.9% (9) afirman que es bueno el planteamiento de metodologías de los empleados de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno.

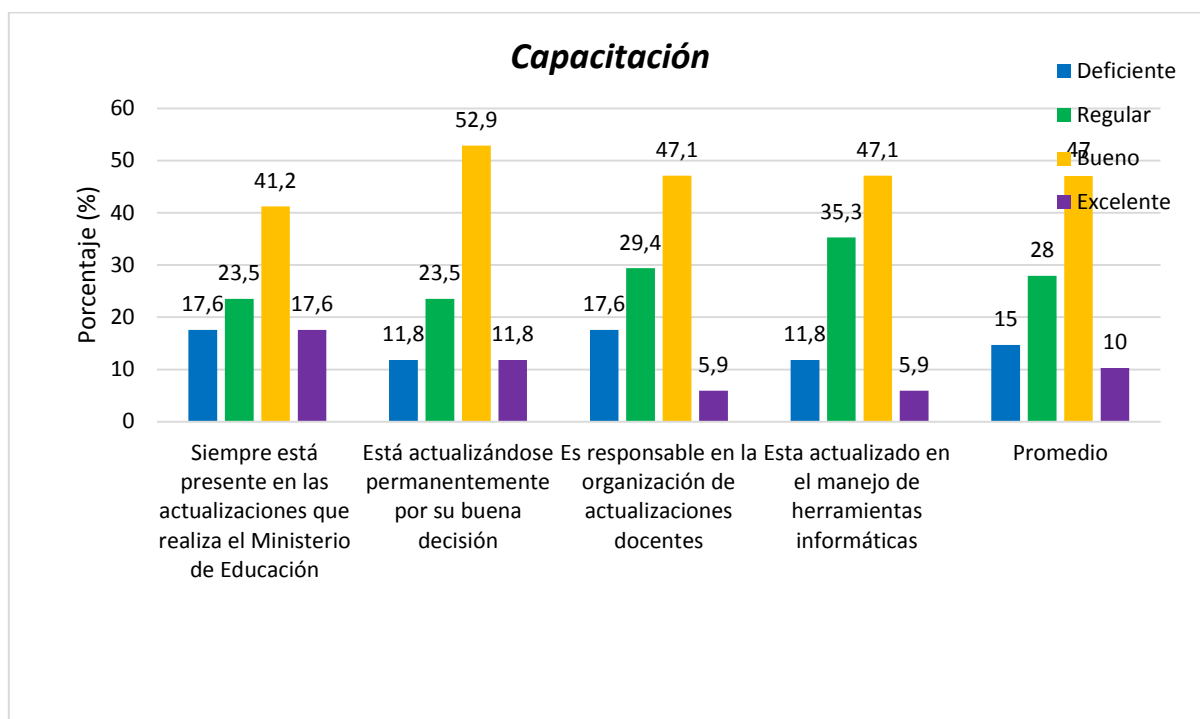
El 52.9% (9) están de acuerdo, en que es regular sobre la construcción de documentos técnicos pedagógicos; el 47.1 % (8) totalmente de acuerdo con el cumplimiento de la construcción de los documentos organizacionales; el 35.3%(6) afirma que es bueno apreciar las opiniones.

En general sobre la Coordinación con otros docente en el Desempeño pedagógico en Docentes en las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, el 37.64% (6) afirman que la relación con los demás maestros es buena.

Tabla N° 14: capacitación

Capacitación	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre está presente en las actualizaciones que realiza el Ministerio de Educación	3	17,6	4	23,5	7	41,2	3	17,6
Está actualizándose permanentemente por su buena decisión	2	11,8	4	23,5	9	52,9	2	11,8
Es responsable en la organización de actualizaciones docentes	3	17,6	5	29,4	8	47,1	1	5,9
Esta actualizado en el manejo de herramientas informáticas	2	11,8	6	35,3	8	47,1	1	5,9
Promedio	3	14,7	4,8	27,925	8	47,075	1,8	10,3

Gráfico N° 13: Capacitación



Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 14; opinión sobre la capacitación del Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El 52.9% (9) afirman que se actualizan, el planteamiento de metodologías de los empleados de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno.

El 47.1% (8) están de acuerdo, en que son responsables con las actualizaciones pedagógicas; el 47.1 % (8) totalmente de acuerdo con el actualizado en el manejo de herramientas informáticas; y 41.2%, afirman que participan de las actualizaciones del Minedu.

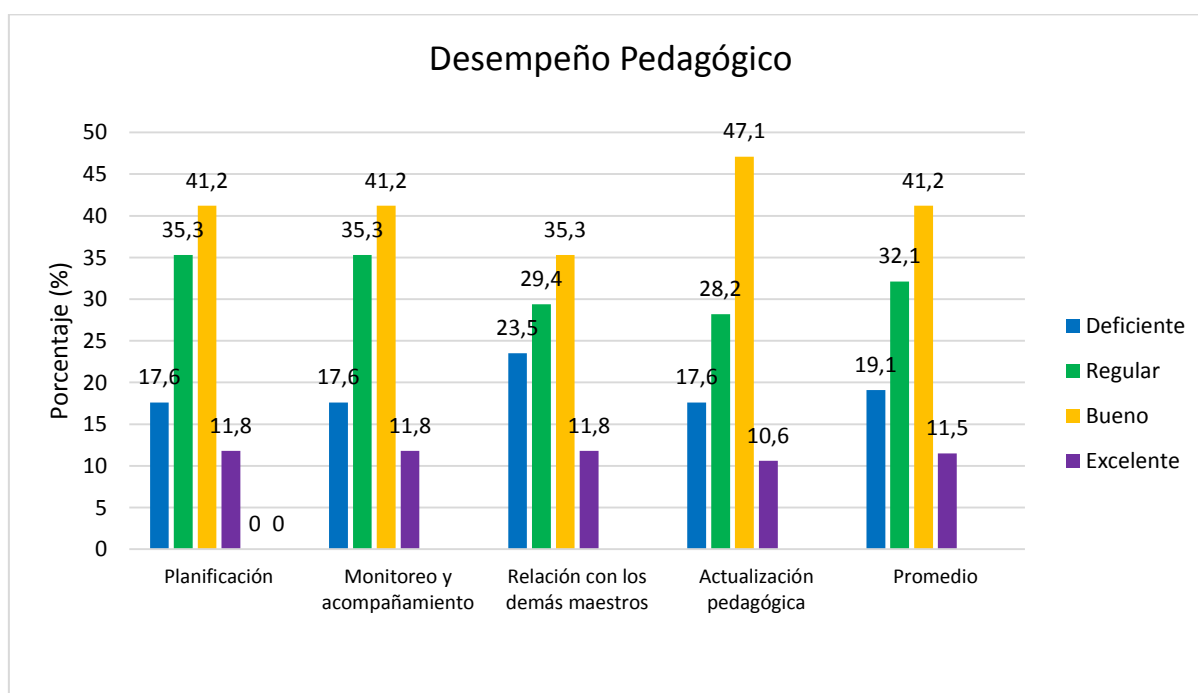
En general sobre la capacitación del Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos, el 37.64% (6) afirman que la capacitación es buena.

Tabla N° 15: Resumen de la Variable Desempeño Pedagógico

Tabla N° 15: Variable Desempeño Pedagógico

Desempeño Pedagógico	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación	3	17,6	6	35,3	7	41,2	2	11,8
Monitoreo y acompañamiento	3	17,6	6	35,3	7	41,2	2	11,8
Relación con los demás maestros	4	23,5	5	29,4	6	35,3	2	11,8
Actualización pedagógica	3	17,6	5	28,2	8	47,1	1,8	10,6
Promedio	3,3	19,1	6	32,1	7,0	41,2	2,0	11,5

Gráfico N° 14: Variable Desempeño Pedagógico



Interpretación. Como podemos visualizar en la tabla y gráfico N° 15; opinión sobre la variable del Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018. El 47.1% (8) afirman que es bueno la actualización pedagógica que se realiza en los docentes de la escuela; el 41.2% (7) afirman que es bueno el monitoreo y acompañamiento que se realiza.

En general sobre el Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018,

la suma de 41,2% (07) y 32,1% (06), hacen total de 73,3% (13) de docentes que afirman que es bueno y regular el desempeño pedagógico.

Prueba de hipótesis

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	46,143 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	38,221	9	,000
Asociación lineal por lineal	14,956	1	,000
N de casos válidos	17		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Como se puede apreciar en la presente tabla, el valor muestral de chi cuadrado de 46,143^a es 0,000 (altamente significativo), con lo cual se puede concluir que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

Criterio Teórico para tomar decisiones:

Si el valor $p > 0.05$ Se acepta Hipótesis nula: No hay relación

Si el valor $p < 0.05$ Se acepta Hipótesis alterna: Si hay relación

$$X^2 = 46,143^a \Rightarrow p.p = 0.000 < 0,05$$

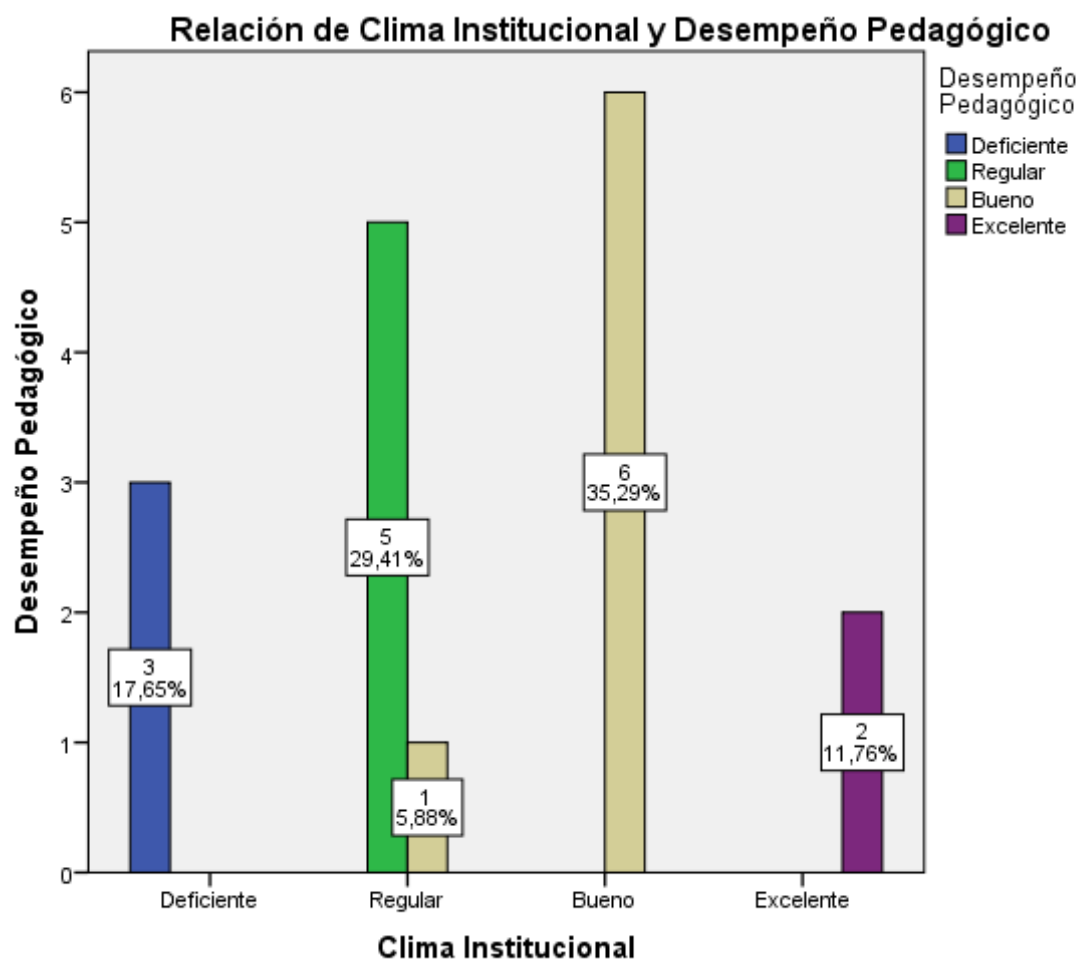
Decisión: clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

Análisis Bivariado: Clima Institucional y Desempeño Pedagógico

Tabla N° 16: Relación de Clima Institucional y Desempeño Pedagógico

Clima Institucional	Desempeño Pedagógico							
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	17,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	0	0,0	5	29,4	1	5,9	0	0,0
Bueno	0	0,0	0	0,0	6	35,3	0	0,0
Excelente	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	11,8
Promedio	3	17,6	5	29,4	7	41,2	2	11,8

Gráfico N° 15: Relación de Clima Institucional y Desempeño Pedagógico



Interpretación:

En la tabla y gráfico N° 16 se observa que existe una relación buena de 35,3%; una relación regular de 29,4%; una relación deficiente de 17,6% y una relación excelente de 11,8% entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall N de casos válidos	,946 17	,052	9,623	,000

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios a docentes de las Entidades Educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 – Iquitos permitieron determinar que existe una relación de 0,946 (excelente) entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico, resultados que coinciden con la investigación de Torres, E., (2014), en la tesis referente al estudio del clima institucional, en relación al desempeño profesional que se evidencia en las escuelas Bolivarianas de Puno en el año 2014, con la aplicación del estadígrafo de r Pearson y la t de student, en los datos concluyentes se ha demostrado que se pueda dar un rango de relevancia del 5%, demostrando que tiene un enlace directo positivo fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t= 16,90$) existe una relación de las variables de clima institucional y práctica profesional en los organismos educativos.

Al analizar los resultados del clima institucional se evidencia que es 39,0% bueno, 33,6% (06) regular y 10,4% (02) excelente, resultados que coinciden con la investigación de Albañil, A. (2015) en la tesis clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja, la metodología utilizada fue el paradigma positivista, el instrumento utilizado fue la encuesta, los resultados demuestran que el clima va de regular a bueno, el reconocimiento que reciben va de lo regular a muy bajo, también demostraron que existe un bajo nivel de respeto hacia los demás por parte del personal administrativo y de servicio.

En relación a la variable de estudio desempeño pedagógico, los datos permitieron demostrar que el 41,2% (07) respondieron que es bueno y 32,1% (06) es regular y 11,5% (02) es excelente, resultados que coinciden con la investigación de **Carhuachín, E., (2015)**, en la tesis Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac -2015, que demuestran que el clima institucional y la satisfacción laboral se relacionan con el desempeño docente, existiendo un nivel adecuado del

clima institucional con el 61%; satisfacción laboral al 49,2% y eficiente desempeño docente al 96,6%.

Referente a la validez de la hipótesis de investigación, los resultados de la investigación de la prueba estadística chi cuadrado (χ^2) con un nivel de significancia $\alpha > 0,05\%$, $gl=9$, prueba de χ^2 para un nivel de significancia $\alpha=0,05\%$ con $gl.9$, prueba de chi cuadrado para un nivel de significancia $\alpha =0,05$ donde se encuentra que $\chi^2_c=46,143 > \chi^2_t=16,9190$, por lo que se concluye que no existe relación entre el clima institucional y el desempeño pedagógico, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, resultados que coinciden con la investigación de **Barriga, R., (2016)**, en la investigación Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María, la población estudiada estuvo constituida por 40 docentes de la universidad, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, los resultados demuestran que con la aplicación del coeficiente rho de spearman es buena de 0,755 y el p valor es 0,001, observando que hay una correlación directa y con un rango de significancia menor de 0,05, por lo que se permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

V. CONCLUSIONES

A nivel de objetivo general

Se logró demostrar la existencia de asociación entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico en docentes de las Entidades Educativas de la Comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, siendo su coeficiente tau b de Kendal 0,946 lo que indica que es una buena asociación.

A nivel de objetivos específicos

1. Se logró identificar el nivel de clima institucional de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, el 39,0% respondieron que es bueno y el 33,6% que es regular.
2. Se logró identificar la calidad del desempeño pedagógico de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, el 41,2% dijeron que es bueno y el 32,1% que es regular.
3. Como el $\chi^2=46,143^a$; $p>0,5$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Demostrando la existencia de H1: el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, existiendo relación buena en 35,3% entre clima institucional y desempeño pedagógico, regular en 29,4%, deficiente en 17,6% y excelente en 11,8%.

VI. RECOMENDACIONES

Las conclusiones obtenidas en el presente estudio permiten plantear las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere a los directivos seguir fortaleciendo el Clima institucional de la gestión directiva, planificando el trabajo para cumplirlos en los plazos previstos, sin bajar la calidad, priorizando de acuerdo a la importancia y realizando una gestión racional y eficiente del tiempo.
- Es necesario que los directivos tomen en cuenta la flexibilidad para un buen clima institucional y poder cumplir con las actividades, para que no se vean limitados a la hora de enfrentarse con acciones nuevas o desconocidas.
- Es indispensable que los directivos sigan liderando el buen Clima institucional, manteniendo la iniciativa, motivación y trabajo en equipo para un mejor cumplimiento de sus funciones porque ayuda a que se desarrolle una labor eficiente y eficaz.
- Finalmente se sugiere que los docentes sigan mejorando las relaciones interpersonales con sus estudiantes porque es la única forma de lograr una educación integral que fortalezca las competencias, capacidades y habilidades.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja. Piura: Universidad de Piura.
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barroso, P. (2004). Dimensiones del clima institucional. Caracas: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH.
- Bojórquez, J. (14 -16 de Agosto de 2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. Sonora, México, México.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las instituciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Brunet, L. (2004). El Clima de Trabajo en las Instituciones. México: Trillas.
- Bustos, P. y Miranda, M. (2001). Clima institucional. Santiago: Lautaro.
- Calcina, Y. (2012). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano . Puno: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez.
- Carhuachín, E. (2015). Clima Institucional, satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rimac. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid: Praxis.
- García, C. (2006). Influencia del clima institucional en el desempeño pedagógico en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- García, G. y Segura, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay- 2013. Huari: Universidad Católica sede sapientiaie.

- Hernández, R. ; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia. Bogotá: Ciea-Sypal y Quirón.
- Litwin, G. y Stinger. H. (1998). Clima institucional. Nueva York: Simon & Schuster.
- López-Delgado, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos. Lima: Universidad de Piura.
- Méndez, A. (2006). Clima institucional. Bogotá: Suma saberes.
- Mendoza, A. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 09-Callao. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño pedagógico. Lima: MINEDU.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: El Magisterio.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el Clima Institucional y Desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec-Ventanilla. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (Vol. 10° edición). Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2001). Diagnóstico Organizacional. México: Alfa Omega.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima institucional. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Salluca, L. (2010). Clima Institucional y desempeño docente. Lima: UNiversidad San Ignacio de Loyola.
- Sisalima, D., Gómez, A., Santi, D. (2012). El desempeño pedagógico profesional de los profesores. efdeportes.com.
- Stiggin y Duke. (1998). La Educación en Venezuela. Caracas: Monte Ávila Editores.
- Torres, E. (2014). Clima institucional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno. 2014-Perú. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

- Valdez, H. (2000). Desarrollo escolar: Evaluación del desempeño pedagógico. Obtenido de Desarrollo escolar: Evaluación del desempeño pedagógico: <http://www.oei.es/de/rifad/o.htm>.
- Valdés, V. (2004). Enseñanza y sacrificio. La Habana: Pueblo y Educación.

ANEXOS

Anexo N° 1 Artículo Científico

TÍTULO: Clima institucional y Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018

1. Clima Institucional y Desempeño pedagógico en Docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018

- 2. AUTORES:** Br. Cornejo Palacios, Rosario Leticia
Br. Palestini Ruiz, Doris Mary

3. RESUMEN

El presente estudio tuvo como hipótesis verificar si existe relación entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico en las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

El estudio fue de tipo no experimental, el diseño no experimental. El conjunto de personas para este estudio estuvo conformado por 17 docentes de las organizaciones pedagógicas del centro poblado Cahuide km 57,5. La técnica utilizado fue la encuesta y el instrumento seleccionado el cuestionario, con opciones múltiples. Para procesar los datos se usó el paquete estadístico spss versión 21, a través de una matriz que sirvió para ordenar la información en tablas y gráficos.

La sistematización e interpretación de datos se realizó a través de la estadística descriptiva, donde se consideró: frecuencias y porcentaje y la estadística inferencial Tau b de kendall obteniendo 0,946, lo cual indica que existe alta relación de variables.

Para el contraste de la hipótesis se utilizó la prueba estadística chi cuadrada, obteniendo un valor de 0,00 por lo que concluimos que debemos rechazar la hipótesis nula, por lo tanto asumir que coexiste una relación, entre el clima

institucional y el desempeño pedagógico en docentes de las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

4. **Palabras claves:** Clima institucional, desempeño pedagógico.

5. **ABSTRACT**

The present study had as hypothesis to verify if there is a relationship between the variables institutional climate and pedagogical performance in the Educational Institutions of the community of Cahuide - Km 57 - Iquitos, 2018. The study was non-experimental, the non-experimental design. The group of people for this study was made up of 17 teachers from the pedagogical organizations of the town center Cahuide km 57.5. The technique used was the survey and the instrument selected the questionnaire, with multiple closed answer options. To process the data, the statistical package spss version 21 was used, through a matrix that served to organize the information in tables and graphs. The systematization and interpretation of data was carried out through descriptive statistics, where we considered: frequencies and percentage and Tau b in kendall inferential statistics obtaining 0,946, which indicates that there is a high ratio of variables. To contrast the hypothesis, the chi square statistical test was used, obtaining a value of 0.00, so we conclude that we must reject the null hypothesis, therefore assuming that a relationship exists between the institutional climate and the pedagogical performance of the teachers in the Educational Institutions of the center town of Cahuide - Km 57 - Iquitos, 2018.

6. **Keywords:** Institutional climate, pedagogical performance.

7. **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo, fruto de un diagnostico considerando la verificación de cómo se encuentra el clima institucional en las que trabajamos y las primordiales materias que la sostienen en el contexto de los cambios institucionales y el desempeño pedagógico dentro de las escuelas, teniendo la finalidad de saber de buena tinta la función que desempeña el clima en el trabajo interno de la institución.

El buen desempeño que muestran cada uno de los docentes se refleja en forma directa en el progreso de las instituciones. Por lo cual, son necesarias e importante las características y habilidades que deben presentar los líderes en las Instituciones Educativas, de acuerdo a los principales conocimientos sobre el liderazgo y las habilidades directivas destacadas que le ayuden a mejorar el ambiente con suma dedicación, empezando por la predisposición de ser organizador de modificatorias desde su rol directivo, cuyo triunfo estará explícito en la calidad del clima institucional. Cada institución presenta sus características originarias y participaciones, muchas veces genuinas y excepcionales, y la forma como se presenta el ambiente en la institución, el contexto interno donde se desenvuelve la persona, trae como resultado la conducta, personalidad del emprendedor y por consiguiente esta la obtención de la organización.

En cuanto al trabajo, se puede decir que se trata de una evaluación, de la institución y su contexto de trabajo, se considera el ambiente psicológico que viene hacer muy importante donde se puede definir que existe un ambiente de conformación perceptible. En tanto a esta investigación los docentes de una institución educativa verifican una representación de los diferentes estímulos que actúan sobre ellos en definen su trabajo, este ambiente psicológico es conocido como clima institucional para las personas, es muy motivador profundizar en ella, lo cual fue un argumento que ha alcanzado mucha calidad en el espacio profesional, y tiene como concerniente de la apreciación personal que tengan los trabajadores del ambiente profesional de la institución, la representación de las características, como su contexto real, peculiaridades orgánicas y ámbito social, constituyendo una gran ascendiente en la conducta del trabajador, manifestando reacciones , sensibilidad y la productividad en su labor. Es de esta manera que se da a conocer el significativo del que hacer del competitivo en este espacio de ampliar sus habilidades, destrezas y capacidades que le permitirán dar a conocer y por lo tanto crear diferentes estrategias que brinden a las instituciones educativas del centro poblado de Cahuide Km 57,5 de la ciudad de Iquitos, por lo que se plantea el estudio de Clima Institucional y desempeño pedagógico de los Docentes en las Entidades Educativas de la

comunidad de Cahuide - Km 57,5 - Iquitos, 2018; en tanto se puede establecer las deducciones de acuerdo al progreso de un buen clima institucional adquiriendo metas en cada uno de los individuos, pues propone una buena organización y así poder brindar eficientemente una buena práctica de los instructivos.

Trabajos previos

Torres, E., (2014), Clima institucional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas, en la tesis referente al estudio del clima institucional, en relación al desempeño profesional que se evidencia en las escuelas Bolivarianas de Puno en el año 2014, donde se puede observar que el modelo de indagación empleada fue fundamental, teniendo como diseño el correlacional no experimental, la muestra la conformaron 133 maestros, el estudio utilizado fue el estadígrafo de r Pearson y la t de student y la herramienta empleada fue el formulario, en los datos concluyentes se ha demostrado que se pueda dar un rango de relevancia del 5%, demostrando que está y tiene un enlace directo positivo fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t= 16,90$) existe una relación de las variables de clima institucional y práctica profesional en los organismos educativos.

Pérez, Y., (2012) Relación entre el Clima Institucional y Desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec-Ventanilla. Lima, puede resaltar en la investigación referente a la concordancia que vive entre el clima Institucional y su relación con el ejercicio pedagógico en colegios de la Red N° 01 Pachacutec - Ventanilla", la población la conformaron 100 docentes de la red 1; el prototipo de investigación fue el correlacional y el diseño fue el descriptivo correlacional, la herramienta aplicada fue elaborado por **Marín (1999)** que luego fue mejorado por **Pérez (2010)** y validado por técnicos, obteniendo una confiabilidad de 0,98 y solidez interna alpha de Crombach de 0,948; para la práctica pedagógico se utilizó el examen perfilado por **Valdes (2004)** que fue adecuado por **Salluca (2010)**, con una autenticidad de 0,98 y

confiabilidad de 0,915. Hallando proporcionalidad entre las dos variables entre el clima institucional y el desempeño pedagógico, también se encontró correlación media en las diferentes dimensiones del clima institucional con el ejercicio pedagógico, la conclusión de la investigación es que se encuentra una relación eficaz en medio del clima institucional y un buen ejercicio pedagógico entre las organizaciones educativas de la red 1 de ventanilla.

Mendoza, A., (2011), Relación entre clima institucional y desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 09-Callao. Lima, esta pesquisa de indagación ha tenido como propósito disponer la correlación efectiva entre clima institucional y desempeño pedagógico en los establecimientos educativos de inicial de la Red N° 9- Callao, la indagación es de modelo expresivo correlacional; esta modelo la atendieron 45 maestros de 6 Organismos de Educación Inicial y 205 papás ; las herramientas que se ha tenido que manejar ha sido el estudio del cuestionario, de este proceso de fichas se ha podido obtener como definición que a nivel universal se da un mensaje reveladora (0.537) entre clima institucional y desempeño pedagógico.

Barriga, R., (2016), Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, en la tesis que se relaciona con el clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza, realizado en la ciudad de Lima en el año 2016, el estudio fue de tipo básico correlacional, no experimental, la población estudiada estuvo constituida por 40 docentes de la universidad, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, los resultados demuestran que con la aplicación del coeficiente rho de spearman es buena de 0,755 y el p valor es 0,001, observando que hay una correlación directa y con un rango de significancia menor de 0,05, por lo que se permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

García, G. y Segura, L., (2014), El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las insittuciones educativas del distrito de Cajay-

2013, en la indagación sobre el clima organizacional y su conexión con el ejercicio del maestro en las organizaciones del distrito de Cajay-2013, este trabajo se dio con una población de 65 docentes, el tipo de investigación es no experimental, transversal, correlacional, el instrumento empleado es el cuestionario; los resultados del coeficiente rho de spearman demuestran que existe relación moderada de 0,528 y significativa $p=0,01$

López-Delgado, J., (2017), Relación entre clima institucional y desempeño de los militares en la escuela miliar de Chorrillos. Lima. en la tesis que estudia la relación del clima institucional y el desempeño docente de los educadores militares en la escuela militar de Chorrillos, la metodología utilizada es cuantitativo analítico, la prueba estuvo conformada por 30 hombres y una mujer del grado de capitán y teniente, los resultados demuestran que existe una relación moderada entre ambas variables, dándose por válida la hipótesis.

Teorías relacionadas al tema

Clima institucional

Mendez, A., (2006), Clima institucional. Bogotá: Suma saberes, afirma que el escenario que presentan las organizaciones, el cual es visto por las personas, en cuanto a las circunstancias que se puedan encontrar en el transcurso de este enlace una mutua estructuración organizacional, en el cual se expresa en variables (metas, estimulación, liderazgo, observación, determinar la toma de decisiones, relacionados entre personas y la iniciativa de participación) pues esto indica su afirmación, percepción, nivel de aportación y cualidad; estableciendo su actuación, agrado y nivel de eficacia en su responsabilidad.

Robbins, S., (2004), Comportamiento organizacional (Vol. 10° edición). Pearson/Prentice Hall., determina que el ambiente institucional es la acumulación de características de un contexto profesional, observadas en forma evidente o indirectamente por los trabajadores que se conoce son una potencia que interviene en el comportamiento de los empleados; cabe

mencionar que el resultado de estas apreciaciones que tiene el trabajador tiene mucho que ver en el lugar donde se desenvuelve, en tanto se puede determinar que este ambiente perturba su acción.

Brunet, L., (2004), El Clima de Trabajo en las Instituciones. México: Trillas, el clima laboral viene a ser la apreciación del contexto organizacional, considerando su temperamento, esto determina una decisión, trabajo en equipo, relaciones entre las personas, liderazgo, comunicación, verificación y también tiene mucho que ver el punto de retribución, se puede decir que el soporte de la percepción general del trabajador determina la estructuración de la organización.

Chiavenato, I., (2006), Introducción a la teoría general de la Administración. México: Mc Graw Hill., hace referencia a la calidad del contexto de la institución, observado por los trabajadores y que guarda relación con su conducta, esta situación considera la influencia de la motivación.

Rodríguez, D., (2001) Diagnóstico Organizacional. México: Alfa Omega., define como la autorreflexión de los trabajadores referente a la relación entre sí con el sistema organizacional; vienen a ser las apreciaciones compartidas de los diferentes actores de la institución referente a la labor que desempeñan, el espacio donde se realiza, las relaciones entre las personas que se realizan en relación a él y las variedades de medidas serias que sobresaltan su labor.

Litwin, G. y Stinger. H., (1998), Clima institucional. Nueva York: Simon & Schuster, afirma que es un evento en la cual interviene y que se dan entre los componentes del régimen de la organización y que estas disposiciones que se dan a través de una motivación y que se convierten en una actuación que tiene resultados en cuanto a las formaciones.

Sandoval, M., (2004), Concepto y dimensiones del clima institucional. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco., afirma que el entorno

laboral percibido por los que transitan dentro de la institución, considerando el estilo de liderazgo, la comunicación, el tipo de estimulación y las galardones, se puede mencionar que esto contribuye a la influencia directa en el proceder y ejercicio de las personas.

Desempeño pedagógico

Niño (2010), afirma que el desempeño pedagógico es el acumulado de acciones que un maestro puede realizar diariamente, como son: elaboración de sus clases, recomendación a alumnos, desarrollo de las actividades, valoración de las acciones y e instrucciones, coordinando con sus pares y superiores de la escuela con participación de los programas de reajustes de capacitación.

MINEDU, (2014), Marco de Buen Desempeño pedagógico. Lima: MINEDU.

La enseñanza viene a ser carrera ejecutada en el interior de la dinámica que se relaciona con alumnos y compañeros, esto se da con un grupo complicado de interacciones que intervienen en el amaestramiento y el trabajo de la institución que labora. El maestro actúa como actor de renovación, registra la autoridad, frases y labores, integrando a los alumnos, requiere de acción conjunta de los otros maestros para la proyección, valoración y pensamiento académico. Es una ocupación muy distinta y comprometida.

Fernández (2008) menciona que ejercicio pedagógico viene a ser la propia valoración que el maestro asume de la eficacia y seguridad del grupo de labores que se realiza en el cuadro de sus actividades laborales.

El ejercicio pedagógico evalúa la calidad técnica en lo que se espera que logre que el docente, calcula varias maneras que se pueden dar: masculino, femenino, comportamientos, precisión, comportamiento, disponibilidad que debe tener en su trabajo, normativa, responsabilidad colectivo, progreso pedagógico, creación e invención. **De la Cruz, (2008)**.

Díaz, F., (2007), Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid: Praxis., lo determina de acuerdo a las ocupaciones realizadas: el salón en que efectúa su trabajo experto originando aprendizajes, contiene varios métodos que consideran las interrelaciones con sus alumnos, organizando la instrucción, el ambiente del salón, la interrelación con los tutores y padres de familia y atendiendo la multiplicidad. El siguiente espacio como centro ocupacional considera: composición educativa, intervención en acciones extracurriculares planeadas por la institución, intervención en el perfeccionamiento de los centros de planificación.

Valdez (2004) el servicio pedagógico es la labor educativa que hace referencia a la práctica de las instrucciones logrados en la alineación competitiva, donde las capacidades, son el dominio de conocimientos teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y del comportamiento humana, condiciones que originan el conocimiento y las interrelaciones personales, discernimiento de la asignatura a enseñar y la instrucción de técnicas, instrucciones y estrategias que proporcionan enseñanzas.

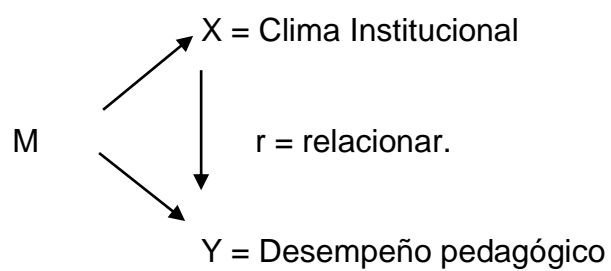
Montenegro (2003) puntualiza que la labor del maestro tiene que estar ajustado en el trabajo establecido, mediante la indagación permanente de su accionar, de tal forma se tomará conocimiento de los contextos en que se presentan, determinados por su propia evaluación, así como con la apreciación verificada por los directivos, coordinadores y otros empleados.

Entre las metas de la autoevaluación del ejercicio pedagógico esta la motivación hacia el análisis y crítica personal del docente, de igual forma con su habilidad de autoformación.

8. METODOLOGÍA

El diseño es el correlacional. Los datos se recolectaron en un solo momento y tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea. Hernández, R. ; Fernández, C. y Baptista, P., (2010)

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Representa la muestra de estudio.

X : Clima Institucional

Y: Desempeño pedagógico

r: relación entre ambas variables.

9. RESULTADOS

El valor muestral de chi cuadrado de 46,143^a es 0,000 (altamente significativo), con lo cual se puede concluir que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes en las Entidades Educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

Criterio Teórico para tomar decisiones:

Si el valor $p > 0.05$ Se acepta Hipótesis nula: No hay relación

Si el valor $p < 0.05$ Se acepta Hipótesis alterna: Si hay relación

$$X^2 = 46,143^a \Rightarrow p.p = 0.000 < 0,05$$

Decisión: clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

Existe una relación buena de 35,3%; una relación regular de 29,4%; una relación deficiente de 17,6% y una relación excelente de 11,8% entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal Tau-b de por Kendall ordinal	,946	,052	9,623	,000
N de casos válidos	17			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

10. DISCUSIÓN

Aplicando la Tau b de Kendall se logró determinar que existe una relación de 0,946 (excelente) entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos, resultados que coinciden con la

investigación de Torres, E., (2014), en la tesis referente al estudio del clima institucional, en relación al desempeño profesional que se evidencia en las escuelas Bolivarianas de Puno en el año 2014, con la aplicación del estadígrafo de r Pearson y la t de student, en los datos concluyentes se ha demostrado que se pueda dar un rango de relevancia del 5%, demostrando que tiene un enlace directo positivo fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t= 16,90$) existe una relación de las variables de clima institucional y práctica profesional en los organismos educativos.

De igual forma estos resultados también se relacionan con la investigación de Barriga, R., (2016), Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, en la tesis que se relaciona con el clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza, realizado en la ciudad de Lima en el año 2016, el estudio fue de tipo básico correlacional, no experimental, la población estudiada estuvo constituida por 40 docentes de la universidad, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, los resultados demuestran que con la aplicación del coeficiente rho de spearman es buena de 0,755 y el p valor es 0,001, observando que hay una correlación directa y con un rango de significancia menor de 0,05, por lo que se permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

11. CONCLUSIONES

A nivel de objetivo general

Aplicando la Tau b de kendall se logró determinar que existe una relación de 0,946 (excelente) entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

A nivel de objetivos específicos

Se logró identificar el nivel de clima institucional de las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018, el 39,0% respondieron que es bueno y el 33,6% que es regular.

Se logró identificar la calidad del desempeño pedagógico de las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018, el 41,2% dijeron que es bueno y el 32,1% que es regular.

Aplicando la prueba estadística de chi cuadrada se obtuvo una significancia de 0,000 menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula; entonces existe una relación de 0,946 (correlación positiva muy alta), con lo cual se puede concluir que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018.

12. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Alarcón, M.** (2003). Funciones de la Evaluación del Desempeño pedagógico. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barroso, P. (2004). Dimensiones del clima institucional. Caracas: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH.
- Bojórquez, J. (14 -16 de Agosto de 2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción de estudiante en el uso del software Minitab. Sonora, México, México.
- Brown, W. y Moberg, D. (1999). Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque Integral. México: Limusa.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las instituciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Brunet, L. (2004). El Clima de Trabajo en las Instituciones. México: Trillas.
- Bustos, P. y Miranda, M. (2001). Clima institucional. Santiago: Lautaro.
- Caligiore, I.** y Díaz, J. (2003). Clima institucional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia, 644-658.
- Chiang, M.,** Núñez. A., Huerta, P. (2005). Efectos del clima institucional en la autoeficacia de los docentes de Instituciones de Educación Superior. Horizontes empresariales, Vol. 4, Núm 1.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid: Praxis.
- García, C. (2006). Influencia del clima institucional en el desempeño pedagógico en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- García, G. y Segura, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay-2013. Huari: Universidad Católica sede sapientiaie.
- Hernández, R. ;** Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Litwin, G. y Stinger. H. (1998). Clima institucional. Nueva York: Simon & Schuster.

- López-Delgado, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos. Lima: Universidad de Piura.
- Mendez, A. (2006). Clima institucional. Bogotá: Suma saberes.
- Mendoza, A. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 09-Callao. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño pedagógico. Lima: MINEDU.
- Moreno, A.** (2003). Determinar la incidencia del clima organizacional de <pizza Hut y el desempeño laboral. Maracaibo: URBE.
- Nieves, F.** (2003). Desempeño pedagógico y clima institucional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado de Aragua. Aragua: UPEL.
- Palma, S.** (2002). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Lima: UNMSM.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el Clima Institucional y Desempeño pedagógico en Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec-Ventanilla. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (Vol. 10° edición). Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez, D.** (2000). Diagnóstico Organizacional. México: Alfa Omega.
- Rodríguez, D. (2001). Diagnóstico Organizacional. México: Alfa Omega.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima institucional. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Stiggin y Duke. (1998). La Educación en Venezuela. Caracas: Monte Ávila Editores.
- Torres, E. (2014). Clima institucional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno. 2014-Perú. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Valdez, H. (20 de agosto de 2000). Desarrollo escolar: Evaluación del desempeño pedagógico. Obtenido de Desarrollo escolar: Evaluación del desempeño pedagógico: <http://www.oei.es/de/rifad/o.htm>.

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Título: Clima Institucional y Desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre Clima institucional y desempeño pedagógico de las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018?	General Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño pedagógico en docente de las Entidades Educativas de la Comunidad de Cahuide- Km 57,5 - del Distrito de Iquitos- 2018. Específicos 1. Identificar la calidad del Clima Institucional que presentan las entidades educativas de la comunidad de Cahuide-Km 57,5 - del distrito de Iquitos2018. 2. Identificar el nivel de desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide-Km 57,5 - del Distrito de Iquitos- 2018. 3. Establecer el grado de correlación que existe entre el Clima Institucional y el desempeño en docente de las entidades educación de la comunidad de Cahuide-Km 57,5 - del Distrito de Iquitos-2018.	H ₁ : Se evidencia relación entre las variables clima institucional y desempeño pedagógico de las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 – Iquitos-2018 H ₀ : No existe relación entre las variables clima institucional desempeño en las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018	Variable independiente (X) Clima institucional	- Organización - Compromiso - Distinción - Reto - Relaciones - Colaboración - Patrones - Confrontación - Identificación	El tipo de la investigación es no experimental. El diseño es correlacional. La población serán 17 docentes de las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018 La muestra es toda la población. La técnica es la encuesta. El instrumento es el cuestionario con la escala de Likert. El método de análisis de datos será utilizando el programa estadístico SPSS, versión 21 en español.
			Variable dependiente (Y) 2: Desempeño pedagógico	- Preparación de clases. - Dictado y acompañamiento a los alumnos. - Coordinación con otros docentes. - Capacitación.	

Anexo N° 03: Cuestionario

Cuestionario de Clima institucional

Respetada maestra:

El presente instrumento fue elaborado con la finalidad de recoger información sobre el trabajo de investigación Clima institucional y desempeño pedagógico en docente de las instituciones educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos-2018; el informe brindado es reservado. Gracias por su apoyo

I. Indicaciones:

- Se le pide no dejar de responder ninguna pregunta.
- Marcar con una X solo una de las escalas de medición.

1= Deficiente	2= Regular	3= Bueno	4= Excelente
----------------------	-------------------	-----------------	---------------------

N°	Ítems	Escala de medición			
		1	2	3	4
Organización					
1.	Las responsabilidades de los empleados de la escuela están consideradas en el Reglamento Interno.				
2.	Todos los empleados conocen la organización institucional (organigrama)				
3.	Los empleados conocen de la documentación que dirige los destinos de la escuela: PEI, PAT, RI.				
4.	Los directivos informan en forma oportuna a todos los empleados acerca de la normativa y otros asuntos de interés.				
Compromiso					
5.	Los compromisos y encargos se hallan de forma equilibrada en los actores escolares.				
6.	Todos los trabajadores cumplen su trabajo.				
7.	La autoridad impulsa que trabajen colaborativamente.				
8.	Los objetivos programados se correlacionan con las técnicas empleadas.				
9.	El acompañamiento se cumple de acuerdo al cronograma				

	establecido.				
Distinción					
10.	Se fomentan incentivos que hacen posible un mejor desempeño laboral y una complacencia individual				
11.	La directora distribuye el agradecimiento por triunfos de la institución aunque no revele su postura.				
12.	El centro educativo ha permitido mi crecimiento Competitivo.				
13.	La autoridad valora su sacrificio en el desarrollo de su labor.				
Reto					
14.	En la escuela todos disponemos gran cantidad de espacio explorando novedosas maneras de mejorar nuestro trabajo.				
15.	En la escuela hay autonomía para practicar lo más óptimo con el objetivo de superar los resultados académicos de los alumnos.				
16.	La escuela ofrece confianza y apoyo suficiente en el cumplimiento de las sesiones de aprendizaje.				
17.	La directora ejecuta acciones que ayudan a mejorar la escuela.				
Relaciones					
18.	Las interrelaciones entre los trabajadores de la escuela son sinceras.				
19.	Se informa de forma pertinente las diferentes acciones de la escuela.				
20.	Todos los trabajadores se expresan y asumen posiciones en las reuniones.				
21.	En la escuela se evalúa la labor y empeño de los trabajadores.				
22.	La directora muestra imparcialidad frente a los trabajadores tratando a todos por igual.				

23.	La directora valora las responsabilidades, deberes y honorabilidad de cada uno.				
Colaboración					
24.	En la escuela se establecen las tareas para solucionar dificultades de acuerdo a las circunstancias.				
25.	Se establecen responsabilidades por zona, designadas democráticamente por semejantes, alternándose de acuerdo a la normativa				
26.	La directora estima y respalda la seguridad del equipo, aunque no revela su postura				
Patrones					
27.	En la escuela se verifican las acciones y quehaceres seleccionados y se reorganizan.				
28.	En la escuela se pronostica los peligros y prepara de forma adecuada los proyectos y actividades.				
Confrontación					
29.	La directora impulsa las actividades en conjunto considerando las opiniones diferentes de los actores educativos.				
Identificación					
30.	Los trabajadores se sienten contentos por ser parte de la escuela.				
31.	Ha aumentado la cantidad de alumnos en la escuela.				
32.	La escuela logró ser reconocida en el ámbito interno y externo.				
33.	Se percibe su grado de compromiso al exponer el avance y progreso para la mejoría laboral.				

Anexo 04: Ficha de desempeño pedagógico

La presente ficha es para identificar la escala que corresponde al nivel de cumplimiento de los ítems

Escala

1= Deficiente	2= Regular	3= Bueno	4= Excelente
----------------------	-------------------	-----------------	---------------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4
	Preparación de clases				
1.	Presenta la planificación del trabajo anual.				
2.	Desarrolla los proyectos de enseñanza.				
3.	Desarrolla las actividades de aprendizaje.				
4.	Presenta el diseño de los planes de enseñanza.				
5.	Presenta su instrumento de apreciación de las actividades.				
	Dictado y acompañamiento a los alumnos				
6.	Cumplimiento en las horas programada.				
7.	Es activo en el desarrollo de la clase.				
8.	Realiza con efectividad el monitoreo a los aprendices.				
9.	Las instrucciones que brinda en los proyectos son claras.				
10.	Pone en práctica lo novedoso que propone el Ministerio de Educación.				
11.	Pone en práctica los avances informáticos.				
	Coordinación con otros docentes				

12.	Realiza en conjunto los documentos pedagógicos.				
13.	Es participe en forma activa en la construcción de los documentos técnico pedagógicos.				
14.	Discute y aprecia las opiniones de sus compañeros.				
15.	Plantea metodologías novedosas en su labor.				
16.	Es participe en la construcción de los instrumentos organizacionales de la escuela.				
	Capacitación				
17.	Siempre está presente en las actualizaciones que realiza el Ministerio de Educación.				
18.	Está actualizándose permanentemente por su buena decisión.				
19.	Es responsable en la organización de actualizaciones docentes.				
20.	Esta actualizado en el manejo de herramientas informáticas.				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Clima Institucional

Identificar el nivel de clima institucional que existe en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de clima institucional que existe en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

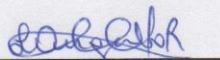
DIRIGIDO A: La población serán 17 docentes de las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luz Angelica Angulo Ríos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
----------	------	-------	------



MG. LUZ ANGELICA ANGULO RIOS

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Desempeño Docente

Identificar la calidad del desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

OBJETIVO:

Identificar la calidad del desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

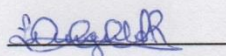
DIRIGIDO A: La población serán 17 docentes de las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luz Angelica Angulo Ríos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
----------	------	-------	------



DRA. LUZ ANGELICA ANGULO RÍOS

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Clima Institucional

Identificar el nivel de clima institucional que existe en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de clima institucional que existe en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.


DIRIGIDO A: La población serán 17 docentes de las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Kolber Rengifo Culqui

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
----------	------	-------	------


MG. KOLBER RENGIFO CULQUI
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Desempeño Docente

Identificar la calidad del desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

OBJETIVO:

Identificar la calidad del desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.


DIRIGIDO A: La población serán 17 docentes de las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Kolber Rengifo Culqui

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
----------	------	-------	------


MG. KOLBER RENGIFO CULQUI
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Desempeño Docente

Identificar la calidad del desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

OBJETIVO:

Identificar la calidad del desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

DIRIGIDO A: La población serán 17 docentes de las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcides Perea Ribeyro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
----------	------	-------	------


MG. ALCIDES PEREA RIBEYRO

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Clima Institucional

Identificar el nivel de clima institucional que existe en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de clima institucional que existe en las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

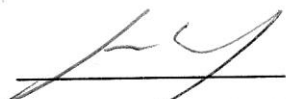
DIRIGIDO A: La población serán 17 docentes de las Instituciones Educativas de la comunidad de Cahuide- Km 57,5 - Iquitos, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcides Perea Ribeyro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
----------	------	-------	------


MG. ALCIDES PEREA RIBEYRO
FIRMA DEL EVALUADOR



CONSTANCIA

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA P.S.M. N° 60133 "CAHUIDE" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE MAYNAS, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la señora DORIS MARY PALESTINI RUIZ, identificada con D.N.I. N° 05349712, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa Inicial, la aplicación del proyecto de Tesis Clima institucional y Desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 11 de Mayo del 2018

Atentamente,

 *Ruth G. Cayetano Orceval*
Ruth G. Cayetano Orceval
DIRECTORA



CONSTANCIA

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA P.S.M. N° 60133 "CAHUIDE" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE MAYNAS, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la señora ROSARIO LETICIA CORNEJO PALACIOS, identificada con D.N.I. N° 07339880, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa Inicial, la aplicación del proyecto de Tesis Clima institucional y Desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 11 de Mayo del 2018

Atentamente,




Ruffy G. Cayetano Onofre
DIRECTORA



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 405
CAHUIDE
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



CONSTANCIA

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 405 "CAHUIDE" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE MAYNAS, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la señora DORIS PALESTINI RUIZ, identificada con D.N.I. N° 05349712, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa Inicial, la aplicación del proyecto de Tesis Clima institucional y Desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 11 de Mayo del 2018

Atentamente,


Doris Mary Palestini Ruiz
Directora (e)



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 405
CAHUIDE
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



CONSTANCIA

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 405 "CAHUIDE" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE MAYNAS, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la señora ROSARIO LETICIA CORNEJO PALACIOS, identificada con D.N.I. N° 07339880, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa Inicial, la aplicación del proyecto de Tesis Clima institucional y Desempeño pedagógico en docentes de las entidades educativas de la comunidad de Cahuide - Km 57,5 del Distrito de Iquitos- 2018.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 11 de Mayo del 2018

Atentamente,




Doris Mary Palestini Ruiz
Directora (e)